

**“ Perbedaan Kematangan Karir Ditinjau Dari *Locus of Control* Pada Siswa  
SMK Kelas XII “**

**SKRIPSI**

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi pada  
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Brawijaya

Disusun Oleh :  
Didin Pratiwi  
NIM.135120307111009



**JURUSAN PSIKOLOGI  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS BRAWIJAYA  
2018**

**LEMBAR PENGESAHAN**  
**PERBEDAAN KEMATANGAN KARIR DITINJAU DARI *LOCUS OF***  
***CONTROL* PADA SISWA SMK KELAS XII**

**SKRIPSI**

Disusun Oleh:

**Didin Pratiwi**

**NIM. 135120307111009**

Telah disetujui dan dinyatakan lulus dalam ujian sarjana  
 Pada tanggal 11 Juli 2018

**Tim Penguji:**

Pembimbing I

Selly Dian Widyasari, S.Psi., M.Psi

NIK. 2012088606132001

Ketua Penguji

Anggota Penguji

Dr. Lusy Asa Akhrani, S.Psi., M.Psi.T.  
 NIP. 2010087805232001

Ika Fitria, S.Psi., M.Si., Psi  
 NIP. 2014058702242001

Malang, September 2018  
 Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik



Prof. Dr. Unto Nugroho, Ak.  
 NIP. 1969081419940210

**LEMBAR PERNYATAAN**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Didin Pratiwi  
NIM : 135120307111009  
Jurusan/Prodi : Psikologi  
Institusi : Universitas Brawijaya

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Perbedaan Kematangan Karir Ditinjau dari *Locus of Control* pada Siswa SMK kelas XII” adalah benar karya saya sendiri, bukan karya ilmiah atau skripsi orang lain, baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali dalam bentuk kutipan yang telah disebutkan sumbernya yang ditunjukkan dalam daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari terbukti pernyataan saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan skripsi dan gelar akademik yang saya peroleh dari skripsi tersebut.

Malang, September 2018  
Yang membuat pernyataan,



**Didin Pratiwi**  
NIM. 135120307111009

## 1. Data Pribadi

Nama : Didin Pratiwi  
Alamat : Dusun Koripan Rt.02/Rw.05 Bendosari, Kec.  
Kademangan Kab. Blitar  
Kode Pos : 66161  
Nomor Telepon : 082231088636  
Email : didinkim61@gmail.com  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Tanggal Kelahiran : Blitar, 2 Desember 1995  
Status Menikah : Belum Menikah  
Warga Negara : Indonesia  
Agama : Islam

## 2. Riwayat Pendidikan

| <b>Periode</b> | <b>Pendidikan Formal</b>     |
|----------------|------------------------------|
| 2001 - 2007    | SDN 01 Bendosari             |
| 2007 – 2010    | SMPK 3 Yos Soedarso Blitar   |
| 2010 – 2013    | SMAK Diponegoro Blitar       |
| 2013 - 2018    | Universitas Brawijaya Malang |

Demikian daftar riwayat hidup ini saya buat dengan sebenarnya.

Saya yang bersangkutan,

Didin Pratiwi

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah Yang Maha Esa, yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan

penyusunan skripsi yang berjudul **“Perbedaan Kematangan Karir Ditinjau Dari *Locus of Control* Pada Siswa SMK Kelas XII”**.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam menyelesaikan penyusunan skripsi ini tidak lepas dari dukungan dari berbagai pihak yang telah memberi bimbingan dan bantuan berupa materi maupun dukungan moril. Oleh karena itu, pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Unti Ludigdo, Ak. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Brawijaya Malang.
2. Ibu Cleoputry Al Yusaini, Ph.D selaku ketua Jurusan Studi Psikologi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Brawijaya Malang.
3. Ibu Selly Dian Widyasari, S.Psi., M.Psi selaku dosen pembimbing yang tidak pernah lelah untuk membimbing dan memberi masukan kepada penulis selama proses penyusunan skripsi.
4. Ibu Dr. Lusy Asa Akhrani, S.Psi., M.Psi.T dan ibu Ika Fitria, S.Psi., M.Psi selaku dosen penguji yang telah memberikan masukan dan saran kepada penulis selama proses penyusunan skripsi.
5. Kedua orang tua Bapak Paduko dan Ibu Yahmi, adik-adik serta keluarga besar yang telah memberikan semangat, motivasi dan doa yang tiada henti.
6. Sahabat-sahabat seperjuangan di Psikologi Nadia Muslimah, Saputri arifsa, Salsabila Liris, dan Nurul Karina yang saling memotivasi untuk selalu berjuang dalam menyelesaikan skripsi.

7. Partisipan-partisipan yang berada di SMK Negeri 1 Blitar yang telah bersedia mengisi kuesioner
8. Seluruh rekan-rekan Jurusan Psikologi 2013 dan seluruh pihak yang telah berkontribusi dalam pelaksanaan penelitian skripsi ini hingga selesai.

Penulis menyadari masih banyak terdapat kesalahan dalam penyusunan laporan skripsi ini, oleh sebab itu saran dan kritik yang membangun sangat diharapkan oleh penulis guna memperbaiki untuk kemudian hari.

Sekian pengantar dari penulis semoga laporan ini dapat bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan khususnya di bidang psikologi dan mohon maaf apabila terdapat kesalahan

Malang, September 2018

**Didin Pratiwi**

NIM. 135120307111009

## **ABSTRAK**

### **PERBEDAAN KEMATANGAN KARIR DITINJAU DARI LOCUS OF CONTROL PADA SISWA SMK KELAS XII**



Didin Pratiwi  
[didinkim61@gmail.com](mailto:didinkim61@gmail.com)

Jurusan Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Brawijaya

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perbedaan kematangan karir pada siswa SMK kelas XII ditinjau dari *locus of control*. Penelitian ini melibatkan 40 siswa kelas XII. Metode kuantitatif komparasi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *quota sampling*. Teknik analisis data yang digunakan yaitu *Independent Sample Test*. Hasil analisis data menunjukkan tidak terdapat perbedaan nilai kematangan karir antara siswa yang memiliki *locus of control* internal dan siswa yang memiliki *locus of control* eksternal dengan nilai sig. (2- tailed) sebesar 0,185 ( $> 0,05$ ).

Kata kunci : Kematangan karir, *Locus of control*, SMK.



## ABSTRACT

## THE DIFFERENCES OF CAREER MATURITY REVIEWED FROM LOCUS OF CONTROL IN XII CLASS VOCATIONAL SCHOOL STUDENTS

Didin Pratiwi

[didinkim61@gmail.com](mailto:didinkim61@gmail.com)

Departement of Psychology Studies, Faculty of Social and Political Sciences,  
University Brawijaya

This study aims to determine differences in career maturity in class XII vocational students in terms of locus of control. This study involved 40 students of class XII. Quantitative comparative method. The sampling technique used was quota sampling. Data analysis techniques used are Independent Sample Test. The results of data analysis showed that there was no difference in the value of career maturity between students who had an internal locus of control and students who had an external locus of control with sig. (2- tailed) values of 0.185 ( $> 0.05$ )

Keywords : *career maturity, locus of control, vocational.*

### DAFTAR ISI



|   |             |
|---|-------------|
| <b>LEMBAR PENGESAHAN.....</b>   | <b>i</b>    |
| <b>LEMBAR PERNYATAAN.....</b>   | <b>ii</b>   |
| <b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....</b>  | <b>iii</b>  |
| <b>ABSTRAK.....</b>   | <b>iv</b>   |
| <b>ABSTRACT.....</b>  | <b>v</b>    |
| <b>DAFTAR ISI.....</b>  | <b>viii</b> |
| <b>DAFTAR GAMBAR.....</b>   | <b>xii</b>  |
| <b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>   | <b>xiii</b> |
| <b>BAB I.....</b>   | <b>1</b>    |
| <b>PENDAHULUAN.....</b>   | <b>1</b>    |
| A. Latar Belakang.....  | 1           |
| B. Rumusan Masalah.....   | 10          |
| C. Tujuan Penelitian.....   | 11          |
| D. Manfaat Penelitian.....  | 11          |
| E. Penelitian Terdahulu.....  | 11          |
| <b>BAB II.....</b>  | <b>15</b>   |
| <b>KAJIAN PUSTAKA.....</b>  | <b>15</b>   |
| A. Kematangan Karir.....  | 15          |
| 1. Definisi Kematangan Karir.....   | 15          |
| 2. Aspek-aspek Kematangan Karir.....  | 17          |
| 3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kematangan Karir.....  | 18          |
| B. <i>Locus of Control</i> .....  | 21          |
| 1. Pengertian <i>Locus of Control</i> .....   | 21          |
| 2. Karakteristik <i>Locus of Control</i> .....  | 26          |
| C. Keterkaitan Antara <i>Locus of Control</i> terhadap Kematangan Karir pada Siswa SMK kelas XII..... | 27          |
| D. Kerangka Berpikir.....   | 30          |
| E. Hipotesis Penelitian.....  | 31          |
| <b>BAB III.....</b>   | <b>32</b>   |
| <b>METODE PENELITIAN.....</b>   | <b>32</b>   |
| A. Desain Penelitian.....   | 32          |
| B. Identifikasi Variabel Penelitian.....  | 32          |
| C. Definisi Operasional.....  | 32          |
| 1. <i>Locus of Control</i> .....  | 33          |
| 2. Kematangan Karir.....  | 33          |
| D. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling.....   | 34          |
| 1. Populasi.....  | 34          |
| 2. Sampel.....  | 35          |
| 3. Teknik Sampling.....   | 35          |
| E. Tahap Pelaksanaan Penelitian.....  | 35          |
| 1. Tahap persiapan.....   | 35          |

|  |           |
|--|-----------|
| 2. Tahap pelaksanaan.....                  | 36        |
| 3. Tahap Analisa Data.....                 | 36        |
| F. Teknik Analisis Data.....               | 37        |
| 1. Data.....                               | 37        |
| 2. Instrument Penelitian.....              | 37        |
| G. Uji Keabsahan Data.....                 | 41        |
| 1. Validitas.....                          | 41        |
| 2. Reliabilitas.....                       | 42        |
| 3. Analisis Aitem.....                     | 43        |
| H. Analisis Data.....                      | 46        |
| 1. Uji Normalitas.....                     | 46        |
| 2. Uji Homogenitas.....                    | 46        |
| 3. Uji Beda (Uji-t).....                   | 46        |
| <b>BAB IV.....</b>                         | <b>47</b> |
| <b>HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>           | <b>47</b> |
| A. Hasil Penelitian.....                   | 47        |
| 1. Gambaran Umum Responden Penelitian..... | 47        |
| 2. Deskripsi Data Penelitian.....          | 47        |
| 3. Kategorisasi Siswa.....                 | 48        |
| 4. Uji Asumsi.....                         | 49        |
| B. Pembahasan Hasil.....                   | 51        |
| C. Keterbatasan Penelitian.....            | 56        |
| <b>BAB V.....</b>                          | <b>58</b> |
| <b>KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>           | <b>58</b> |
| A. Kesimpulan.....                         | 58        |
| B. Saran.....                              | 58        |
| <b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>                 | <b>59</b> |
| <b>LAMPIRAN.....</b>                       | <b>64</b> |

## DAFTAR TABEL

|   |    |
|---|----|
| Tabel 1. Dimensi <i>Locus of Control</i> .....                        | 33 |
| Tabel 2. Dimensi Kematangan Karir.....                                | 34 |
| Tabel 3. Skor Instrumen <i>Locus of Control</i> .....                 | 38 |
| Tabel 4. Blueprint <i>Locus of Control</i> .....                      | 39 |
| Tabel 5. Skor Instrumen Kematangan Karir.....                         | 40 |
| Tabel 6. Blueprint Kematangan Karir Sebelum <i>Try Out</i> .....      | 40 |
| Tabel 7. Validitas Tampang Skala.....                                 | 42 |
| Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas.....                                  | 43 |
| Tabel 9. Skala <i>Locus of Control</i> Setelah <i>Try Out</i> .....   | 44 |
| Tabel 10. Skala Kematangan Karir Setelah <i>Tryout</i> .....          | 45 |
| Tabel 11. Macam-macam Jurusan.....                                    | 48 |
| Tabel 12. Rumus Data Hipotetik.....                                   | 49 |
| Tabel 13. Perbandingan Data Hipotetik dan Data Empirik.....           | 49 |
| Tabel 14. Kategori Siswa Berdasarkan Hasil Perhitungan Skala IPC..... | 50 |
| Tabel 15. Hasil Uji Normalitas.....                                   | 50 |
| Tabel 16. Hasil Uji Homogenitas.....                                  | 51 |
| Tabel 17. Hasil Uji <i>Independent Sample Test</i> .....              | 52 |



## DAFTAR GAMBAR

|                                  |    |
|----------------------------------|----|
| Gambar 1. Kerangka Berpikir..... | 29 |
|----------------------------------|----|



## DAFTAR LAMPIRAN

|   |    |
|---|----|
| Lampiran 1. Hasil Uji Coba Kematangan Karir Putaran 1.....          | 69 |
| Lampiran 2. Hasil Uji Coba Kematangan Karir Putaran 2.....          | 70 |
| Lampiran 3. Hasil Analisis Data SPSS.....                           | 71 |
| Lampiran 4. Skala <i>Locus of Control</i> dan Kematangan Karir..... | 74 |



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Remaja dapat sangat merasakan masalah karir ketika berada pada tingkatan sekolah menengah atas (SMA/SMK), pada jenis sekolah menengah atas tidak akan terlalu terlihat dampak dari masalah karir ini. Masalah terlihat lebih membebani siswa-siswi yang masuk ke sekolah menengah kejuruan yang memang lebih disiapkan sebagai seorang individu yang siap kerja (Juwitaningrum, 2013). Institusi pendidikan memiliki peran dalam membantu menyiapkan kompetensi individu seperti mengajarkan pengetahuan, ketrampilan sikap dan perilaku guna membantu individu dalam menyelesaikan permasalahan dalam kehidupannya, baik dalam hal pendidikan, sosial, maupun kehidupan karir nantinya. Rupert Evans menjelaskan bahwa pendidikan kejuruan adalah bagian dari sistem pendidikan yang mempersiapkan seseorang agar lebih mampu bekerja pada satu kelompok pekerjaan atau satu bidang pekerjaan daripada bidang-bidang pekerjaan lainnya (Darmajati, 2016).

Peraturan Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional (UUSPN) No. 20 tahun 2003 pasal 15 menyatakan bahwa pendidikan kejuruan adalah pendidikan menengah yang mempersiapkan peserta didik terutama untuk bekerja dalam bidang tertentu. Sekolah menengah kejuruan (SMK)

merupakan institusi pendidikan yang berorientasi dalam menciptakan lulusan-lulusan berkualitas yang memiliki kompetensi serta ketrampilan yang memadai sesuai jurusan dan kebutuhan didalam dunia kerja. Seperti yang tertera pada Peraturan Pemerintah No 17 Tahun 2010 Pasal 76 Ayat 26 dijelaskan bahwa pendidikan menengah kejuruan bertujuan membekali peserta didik dengan kemampuan ilmu pengetahuan dan teknologi serta kecakapan kejuruan para profesi sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Proses pembelajaran yang dilakukan di SMK pada umumnya memadukan beberapa aspek yaitu kognitif, afektif, dan psikomotorik yang nantinya perlu didukung dengan adanya sarana dan prasarana yang memadai untuk menciptakan kualitas sumber daya manusia yang sesuai dengan perkembangan dunia kerja. Pendidikan di SMK, juga menerapkan sistem pembelajaran teori dan praktik yang diharapkan siswa akan memiliki pengetahuan dan ketrampilan yang lebih luas (Rusmania, Chalik & Herdi, 2014).

Fenomena yang terlihat pada siswa SMK dikota Blitar ini dapat kita lihat dari masih sedikitnya angkatan kerja pada tingkat pendidikan SMTA Kejuruan yang terdaftar, yakni sebesar 112 jiwa pada tahun 2014 dan mengalami penurunan pada tahun 2015 menjadi 87 jiwa. Kepala seksi statistik sosial Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Blitar, Ulifa Hamidah memberikan keterangan bahwa pada tahun 2016 sebanyak 2.866 warga kota blitar ini sedang menganggur. Data terakhir yang diperoleh dari BPS kota Blitar diketahui banyaknya lulusan SMK yang terdaftar menjadi pengangguran



terbuka. Seseorang yang masuk dalam kategori pengangguran terbuka adalah orang yang sama sekali belum bekerja dan sedang mencari pekerjaan. Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS) kota Blitar pada Februari 2016, jumlah pengangguran terbuka lulusan SMK mencapai 1.348.327 jiwa dan mengalami kenaikan pada Februari 2017 menjadi 1.383.022 jiwa. Semakin banyaknya lulusan SMK yang terdaftar sebagai pengangguran terbuka diduga karena kurangnya kemampuan individu dalam mempersiapkan karirnya (Widyastuti & Widyowati, 2015).

Usia sekolah menengah atas atau kejuruan bertepatan dengan masa remaja, hal ini menunjukkan bahwa siswa pada usia tersebut memiliki tugas untuk memilih dan mempersiapkan diri untuk berkarir (Prahesty & Mulyana, 2013) seperti yang telah disampaikan oleh Havighurst, mempersiapkan karir ekonomi merupakan salah satu tugas setiap remaja dalam tahap perkembangannya (Hurlock, 2004). Kemampuan individu dalam mempersiapkan karir berhubungan dengan kematangan karir, dimana Prayitno menyatakan bahwa dalam mencapai kematangan dalam sebuah pilihan karir merupakan salah satu tugas perkembangan yang harus dicapai oleh siswa (Falentini, Taufik & Mudjiran, 2013). Nugraheni menjelaskan bahwa kematangan karir adalah suatu situasi kesiapan seseorang untuk mengetahui dan memahami tentang arah minat dan potensi yang dimilikinya, sehingga diharapkan dengan pemahamannya tersebut maka ia dapat menentukan bidang pekerjaan yang diinginkan dan memudahkannya untuk lebih fokus pada suatu

bidang pekerjaan dan sejahtera dalam menjalankannya (Dewi, Wahyuni, & Sunarya, 2014).

Menurut Sunardi, untuk memperoleh jabatan atau pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan bakat seseorang diperlukan adanya karir yang matang (Susantoputri, Kristina & Gunawan, 2014). Crites mendefinisikan kematangan karir sebagai suatu kemampuan individu dalam membuat pilihan karir yang terdiri dari penentuan keputusan karir, pilihan yang realistik dan konsisten (Kamil & Daniati, 2016). Tugas-tugas perkembangan yang telah berhasil diselesaikan pada masing-masing tahap perkembangan merupakan sebuah indikasi bahwa remaja tersebut telah memiliki kematangan karir, dimana menurut Kamil & Daniati (2016) kematangan karir merupakan kesiapan individu dalam membuat keputusan karir dan kesiapan individu dalam membuat pilihan karir yang tepat. Pendapat ini didukung oleh Hasan (2006) yang mengemukakan kematangan karir sebagai suatu kematangan sikap dan kompetensi yang berperan dalam pengambilan sebuah keputusan.

Kematangan dalam memilih karir merupakan sesuatu yang penting bagi siswa karena nantinya siswa akan dihadapkan pada suatu proses pengambilan keputusan pekerjaan maupun pilihan jurusan diperguruan tinggi, dengan rendahnya kematangan karir nantinya dapat menyebabkan kesalahan dalam proses pengambilan keputusan karir dan menentukan pendidikan lanjutan (Nugroho & Maryadi, 2014). Decenzo & Robbins berpendapat bahwa karir merupakan suatu bentuk hubungan antara pekerjaan dan pengalaman

yang akan dicapai seseorang selama hidupnya (Rachmawati, 2012). Kematangan karir didefinisikan Levinson, Ohler, Caswell & Kiewra sebagai kemampuan individu dalam membuat pilihan karir yang realistic dan stabil dengan menyadari akan apa yang dibutuhkan dalam membuat suatu perkiraan keputusan karir (Rachmawati, 2012). Seseorang yang memiliki kematangan karir yang tinggi dapat menyesuaikan tindakannya dengan tujuan karir yang ingin dicapai di masa yang akan datang (Rishadi, 2016), sedangkan kematangan karir yang rendah dapat berakibat siswa salah memilih pekerjaan atau akan bekerja dibidang yang tidak sesuai dengan program keahliannya (Nugroho & Maryadi, 2014). Siswa yang memiliki kematangan karir yang tinggi akan mampu mengambil keputusan pilihan karirnya, sedangkan siswa yang tidak mempunyai kematangan karir akan mengalami kesulitan dalam menentukan pilihan karir kedepannya, dengan adanya kematangan karir siswa akan lebih mudah dalam merencanakan masa depannya dengan baik (Kamil & Daniati, 2016).

Dalam mencapai karir yang diinginkan, siswa menghadapi banyak rintangan, perubahan emosi yang berasal dari dalam diri mereka sendiri, seperti kebingungan, keraguan, dan ketakutan untuk jatuh dalam mencari pekerjaan dan atau dari luar diri, seperti mempercayai nasib dan keberuntungan sehingga mereka cenderung menyerah dan kurang berusaha mencari pekerjaan sesuai dengan keahlian mereka, salah satu upaya untuk mengatasi hambatan tersebut adalah dengan mengembangkan *locus of*

*control* (Bahtiar, Soesatyo & Hakim, 2017). Nugroho & Maryadi (2014) mengemukakan bahwa setiap siswa tentu memiliki keyakinan berbeda-beda mengenai penentu dari masa depan karirnya, dimana keyakinan tentang hasil akhir yang akan diperoleh ini nantinya akan mempengaruhi perilaku dan tindakan siswa, tingkat keyakinan individu mengenai penentu keberhasilan inilah yang disebut dengan *locus of control*. Literatur tentang teori vokasional dan pengembangan mengidentifikasi jumlah korelasi kematangan karir, diantaranya adalah variabel sosial, psikologis & pendidikan seperti aspirasi kejuruan, kebutuhan & minat, konsep diri, *locus of control*, dan sebagainya (Dhillon & Kaur, 2005).

Dhillon & Kaur (2005) mengungkapkan bahwa *locus of control* adalah bagian dari kepribadian individu yang menjelaskan tentang tingkat kepercayaan individu untuk mengontrol peristiwa yang terjadi didalam kehidupannya. *Locus of control* merupakan keyakinan individu dalam memandang suatu faktor penyebab keberhasilan maupun kegagalan yang terjadi, termasuk hadiah dan hukuman yang diterimanya (Anggriana, Kadafi & Trisnani, 2016). Levenson (1981) menjelaskan *locus of control* sebagai keyakinan individu mengenai sumber penyebab dari setiap peristiwa yang dialami dalam hidupnya. Rotter (1966) sebagai pencetus *locus of control* menjelaskannya sebagai cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apakah dia merasa dapat atau tidak dapat mengendalikan peristiwa yang terjadi padanya. Selanjutnya, dikatakan bahwa *locus of control* merupakan

derajat keyakinan individu bahwa mereka mampu mengontrol kejadian-kejadian dalam kehidupannya (*locus of control* internal) atau keyakinan individu bahwa lingkunganlah yang mampu mengontrol kejadian – kejadian dalam kehidupannya (*locus of control* eksternal).

*Locus of control* internal adalah keyakinan individu terhadap setiap peristiwa yang terjadi pada dirinya, karena faktor dari dalam diri, kemampuan minat dan usaha dalam diri individu akan mempengaruhi keberhasilan individu tersebut (Apriani, 2017). Seseorang dengan *locus of control* internal cenderung menganggap bahwa keterampilan (*skill*), kemampuan (*ability*), dan usaha (*effort*) lebih menentukan apa yang mereka peroleh dalam hidup mereka (Zulkaida, Kurniati, Retnaningsih, Muluk & Rifameutia, 2007). Menurut Sarafino *locus of control* internal adalah keyakinan individu bahwa kesuksesan dan kegagalan yang terjadi dalam hidupnya tergantung pada diri sendiri, kemudian Rena menyebutkan bahwa siswa dengan *locus of control* internal yang baik mereka memiliki kecenderungan untuk memilih aktivitas dimana mereka dapat menampilkan kemampuan mereka (Puspitasari, 2017). Dijelaskan oleh Rotter & Mulry bahwa seseorang dengan *locus of control* internal juga lebih suka mengandalkan keterampilan dan ketekunan mereka untuk memperoleh tujuan yang mereka inginkan daripada mengandalkan situasi kebetulan (Smith, 2003).

Seseorang yang memiliki *locus of control* internal akan memandang penguatan yang diterimanya sebagai hasil usaha, kemampuan dan karakter

diri yang dimilikinya, sedangkan seseorang dengan *locus of control* eksternal memandang penguatan yang diterimanya adalah fungsi dari kekuatan yang berada diluar pemikiran dan penguasaannya seperti, nasib, takdir, atau kondisi tertentu yang tidak dapat dihindari (Situmeang & Panjaitan, 2015). Setiawan, Saragih & Siagian (2012) menyebutkan bahwa siswa yang mempunyai *locus of control* eksternal cenderung lebih pasif, hal ini disebabkan karena adanya landasan kerangka berpikir bahwa kejadian-kejadian dalam hidupnya ditentukan oleh situasi atau orang yang berkuasa dan adanya masalah peluang keberuntungan atau nasib. Menurut Yuwono, seseorang dengan kecenderungan eksternal akan melakukan dengan baik pekerjaan-pekerjaan yang rutin dan terstruktur dimana keberhasilan mereka tergantung pada arahan orang lain (Ortloff & Ranu, 2015). Diketahui dari hasil wawancara yang dilakukan oleh Alfitami & Rustiana (2017) bahwa beberapa siswa yang memiliki *locus of control* eksternal mengatakan tidak perlu belajar yang penting mendapatkan nilai bagus, dan ketika mendapat kesulitan mereka juga kurang aktif dalam mencari informasi dan pengetahuan terkait kesulitan yang sedang dihadapi.

Pratama & Suharnan (2014) menggambarkan *locus of control* sebagai seberapa jauh individu memandang hubungan antara perbuatan yang dilakukan dengan akibatnya, jika dikaitkan dengan pemilihan karir, maka seberapa jauh individu memberdayakan potensi dirinya agar dapat memperoleh hasil terbaik dalam proses kematangan karirnya. Seperti yang



telah disampaikan oleh Tifani (2015) bahwa kematangan karir dengan adanya *locus of control* adalah salah satu faktor yang sangat menentukan perilaku individu, keyakinan bahwa apa yang terjadi pada dirinya seperti kegagalan dan keberhasilannya karena pengaruh diri sendiri. Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Apriani (2017) diketahui bahwa semakin tinggi *locus of control* internal maka cenderung semakin tinggi kematangan karirnya, artinya bila siswa mempunyai *locus of control* internal yang tinggi, maka hal itu dapat mempengaruhi cepatnya proses kematangan karirnya dan siswa tersebut semakin yakin dengan pilihan karirnya. Disampaikan oleh Prestiana & Putri bahwa hal ini sangat berbeda dari seseorang *locus of control* eksternal, karena mereka cenderung malas untuk mencoba, berasumsi bahwa apapun yang dilakukan tidak akan menjamin kesuksesan (Munawir, Yusuf, Effendi & Afdal, 2018).

Peran *locus of control* dalam kematangan karir telah didefinisikan oleh Taylor sebagai berikut, individu dengan *locus of control* internal melihat diri mereka memiliki kontrol lebih terhadap sesuatu dan tanggungjawab pribadi atas arahan hidup mereka daripada perilaku eksternal. Individu dengan *locus of control* internal lebih cenderung berperan aktif dalam pendidikan, pilihan jurusan, pengambilan keputusan, dan pengumpulan informasi. Individu dengan *locus of control* eksternal cenderung merasa tidak berdaya mengendalikan kejadian, mungkin percaya bahwa rencana jurusan dipengaruhi oleh faktor kebetulan dan mungkin gagal menginvestasikan



waktu dan sumberdaya dalam pengumpulan informasi dan kegiatan pengambilan keputusan kejuruan (Kimchick, 1997). Dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Pratama & Suharnan (2014) diketahui terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara *locus of control* internal dengan kematangan karir artinya semakin tinggi *locus of control* internal siswa maka semakin tinggi kematangan karirnya. Penelitian lain yang dilakukan oleh Pratama (2015) diketahui terdapat perbedaan kematangan karir antara siswa yang memiliki *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal, dimana siswa dengan *locus of control* internal yang memiliki kematangan karir tinggi sebanyak 11 siswa, dan siswa dengan *locus of control* eksternal yang memiliki kematangan karir tinggi sebanyak 9 siswa. Menurut Dhillon & Kaur (2005) siswa yang memiliki kematangan karir tinggi dan *locus of control* eksternal lebih berorientasi pada pencapaian.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ Perbedaan Kematangan Karir Ditinjau Dari *Locus of Control* Pada Siswa SMK Kelas XII”.

## **B. Rumusan Masalah**

Masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah “Apakah terdapat perbedaan kematangan karir yang ditinjau dari *locus of control* pada siswa SMK kelas XII”.

### C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui “Perbedaan kematangan karir pada siswa SMK kelas XII ditinjau dari *locus of control*”.

### D. Manfaat Penelitian

#### 1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan teori serta menjadi bahan rujukan bagi penelitian selanjutnya mengenai kematangan karir dan *locus of control*.

#### 2. Manfaat Praktis

##### a. Bagi Mahasiswa

Dapat mendapat referensi bacaan dan pengetahuan dibidang pendidikan serta sebagai acuan penelitian yang relevan.

##### b. Bagi Pihak Sekolah

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan informasi yang bermanfaat bagi pengelolaan pendidikan dan pengajaran agar lebih mengerti dan memahami faktor-faktor yang berhubungan karir siswa.

### E. Penelitian Terdahulu

1. Penelitian yang dilakukan oleh Sandi Riawan Nugroho & Totok Heru Tri Maryadi (2014) yang berjudul Pengaruh *Locus of Control* dan Konsep Diri terhadap Kematangan Karir Siswa Program Keahlian Teknik Ketenagalistrikan SMK Negeri 3 Yogyakarta.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh *locus of control* terhadap kematangan karir siswa, untuk mengetahui pengaruh konsep diri terhadap kematangan karir siswa dan untuk mengetahui pengaruh secara simultan *locus of control* dan konsep diri terhadap kematangan karir siswa. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) *locus of control* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kematangan karir dengan korelasi sebesar 0,498 dan kontribusi sebesar 24,8%; (2) konsep diri memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kematangan karir siswa dengan korelasi sebesar 0,572 dan kontribusi sebesar 32,8%; (3) *locus of control* dan konsep diri memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kematangan karir siswa.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Harwinia Trisanti Dewi Apriani (2017) yang berjudul Hubungan antara *Internal Locus of Control* dan Dukungan Sosial Keluarga dengan Kematangan Karir Siswa SMK X Kelas XII.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *internal locus of control* dan dukungan sosial keluarga dengan kematangan karir pada siswa smk. Hasil analisis menggunakan *Product Moment Pearson* menunjukkan terdapat hubungan positif yang signifikan antara *internal locus of control* dengan kematangan karir dan juga terdapat hubungan positif antara dukungan sosial keluarga dengan kematangan karir. Selain itu juga diketahui terdapat hubungan yang sangat signifikan

antara *internal locus of control* dan dukungan sosial keluarga terhadap kematangan karir.

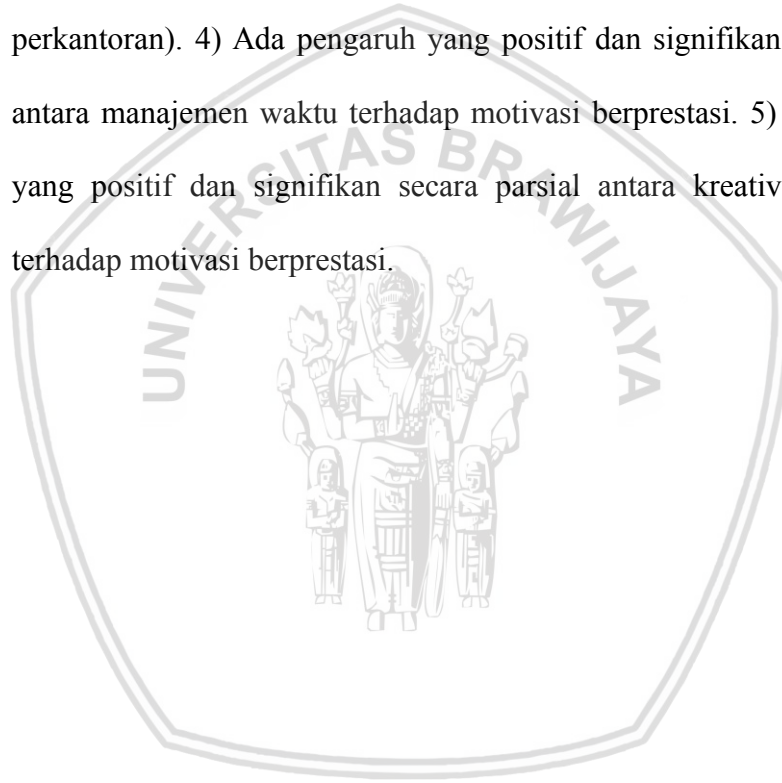
3. Penelitian yang dilakukan oleh Ines Dian Prahesty & OlieviaPrabandini Mulyana (2013) yang berjudul Perbedaan Kematangan Karir Siswa Ditinjau Dari Jenis Sekolah.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui perbedaan kematangan antara siswa SMA, SMK, dan MA. Hasil analisis menggunakan varian satu jalur menunjukkan bahwa terdapat perbedaan kematangan karir siswa ditinjau dari jenis sekolah, skor kematangan karir yang diperoleh siswa pada masing-masing sekolah menunjukkan ada perbedaan yang signifikan diantara ketiganya.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Dita Alfitami & Ade Rustiana (2017) yang berjudul Pengaruh *Locus of Control* Internal, *Locus of Control* Eksternal, Manajemen Waktu, dan Kreativitas Mengajar Terhadap Motivasi Berprestasi.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *locus of control* internal, *locus of control* eksternal, manajemen waktu, dan kreativitas mengajar terhadap motivasi berprestasi. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan diperoleh kesimpulan : 1) Ada pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara *locus of control* internal, *locus of control* eksternal, manajemen waktu, dan kreativitas mengajar pada mata pelajaran pengantar administrasi perkantoran. 2) Ada pengaruh

yang positif dan signifikan secara parsial antara *locus of control* internal terhadap motivasi berprestasi (studi kasus pada mata pelajaran pengantar administrasi perkantoran). 3) Ada pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antar *locus of control* eksternal terhadap motivasi berprestasi (studi kasus pada mata pelajaran pengantar administrasi perkantoran). 4) Ada pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara manajemen waktu terhadap motivasi berprestasi. 5) Ada pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara kreativitas mengahar terhadap motivasi berprestasi.



## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### A. Kematangan Karir

##### 1. Definisi Kematangan Karir

Kematangan karir didefinisikan Nugraheni sebagai suatu situasi kesiapan seseorang untuk mengetahui dan memahami tentang arah minat dan potensi yang dimilikinya, sehingga diharapkan dengan pemahamannya tersebut maka ia dapat menentukan bidang pekerjaan yang diinginkan dan memudahkannya untuk lebih fokus pada suatu bidang pekerjaan dan sejahtera dalam menjalankannya (Dewi, Wahyuni, & Sunarya, 2014). Crites mendefinisikan kematangan karir sebagai suatu kemampuan individu dalam membuat pilihan karir yang terdiri dari penentuan keputusan karir, pilihan yang realistik dan konsisten (Kamil & Daniati, 2016). Tugas-tugas perkembangan yang telah berhasil diselesaikan pada masing-masing tahap perkembangan merupakan sebuah indikasi bahwa remaja tersebut telah memiliki kematangan karir, dimana menurut Kamil & Daniati (2016) kematangan karir merupakan kesiapan individu dalam membuat keputusan karir dan kesiapan individu dalam membuat pilihan karir yang tepat.

Decenzo & Robbins berpendapat bahwa karir adalah suatu hubungan yang terbentuk antara pekerjaan dengan pengalaman individu yang akan dicapai sepanjang hidupnya, sedangkan kematangan karir didefinisikan

oleh Levinson, Ohler, Caswell & Kiewra sebagai kemampuan individu dalam membuat suatu pilihan karir yang realistik dan stabil serta menyadari apa yang akan dibutuhkan dalam proses membuat keputusan (Rachmawati, 2012). Seseorang yang memiliki kematangan karir yang tinggi dapat menyesuaikan tindakannya dengan tujuan karir yang ingin dicapai di masa yang akan datang (Rishadi, 2016), sedangkan kematangan karir yang rendah dapat berakibat siswa salah memilih pekerjaan atau akan bekerja dibidang yang tidak sesuai dengan program keahliannya (Nugroho & Maryadi, 2014). Pinasti menyebutkan kematangan karir yang tinggi meliputi, pengetahuan akan diri, pengetahuan tentang pekerjaan, kemampuan memilih suatu pekerjaan dan kemampuan menentukan langkah-langkah menuju karir yang diharapkan, sedangkan Ayuni menjelaskan bahwa rendahnya kematangan karir dapat menyebabkan siswa melakukan kesalahan dalam mengambil keputusan karirnya dan nantinya akan mengakibatkan kerugian waktu, financial dan kurangnya motivasi untuk belajar (Marpaung & Yulandri, 2016).

Berdasarkan uraian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa kematangan karir merupakan kesiapan dan kemampuan seseorang dalam memahami minat yang dimilikinya serta proses membuat suatu keputusan bagi masa depan karirnya.



## 2. Aspek-aspek Kematangan Karir

Crites (1973) membagi kematangan karir menjadi beberapa aspek yaitu :

- a. *Involvement in The Choice Process* (keterlibatan dalam proses mengambil pilihan) adalah sejauh mana individu terlibat secara aktif dalam proses membuat keputusan.
- b. *Oriental Toward Work* (orientasi pekerjaan) adalah individu yang berorientasi pada tugas atau kesenangan semata pada saat mereka melakukan suatu pekerjaan dan nilai-nilai apa yang mereka pegang di dunia kerja.
- c. *Independence in Decision Making* (kemandirian dalam pengambilan keputusan) adalah sejauh mana individu dapat mengambil keputusan dalam memilih pekerjaan.
- d. *Preference or Vocational Choice Factors* (faktor preferensi) adalah pilihan dasar individual yang dipengaruhi oleh faktor-faktor tertentu.
- e. *Conceptions of The Choice Process* (gambaran pada saat proses pengambilan keputusan) adalah sejauh mana individu memiliki gambaran akurat dan tidak akurat dalam memutuskan pilihan pekerjaannya.
- f. *Self Appraisal* (pengetahuan mengenai diri sendiri) adalah sejauh mana individu dapat menilai kemampuan dan kelemahan dirinya dalam memilih pekerjaan.

- g. *Occupational Information* (mengetahui informasi profesi/pekerjaan) adalah sejauh mana pengetahuan individu dalam dunia kerja.
- h. *Goal Section* (tujuan dari pemilihan pekerjaan) adalah sejauh mana individu memahami kemampuan dalam memilih pekerjaan yang sesuai.
- i. *Planning* (perencanaan) adalah kemampuan individu dalam menetapkan strategi mengambil keputusan untuk mencapai tujuan.
- j. *Problem Solving* (pemecahan masalah) adalah kemampuan menyelesaikan masalah dengan mencari beberapa alternatif dalam mengambil keputusan.

### 3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kematangan Karir

Shertzer & Stone (Winkel & Hastuti, 2004) menguraikan faktor-faktor yang mempengaruhi kematangan karir sebagai berikut :

#### 1) Faktor Internal

- a. Nilai-nilai kehidupan (*values*), yaitu ideal-ideal yang dikejar oleh seseorang dimana-mana dan kapanpun juga. Nilai-nilai menjadi pedoman dan pegangan dalam hidup sampai umur tua dan sangat menentukan bagi gaya hidup seseorang (*life style*).
- b. Taraf inteligensi, yaitu taraf kemampuan untuk mencapai prestasi-prestasi yang didalamnya berpikir memegang peranan, dalam mengambil suatu keputusan mengeneai jabatan, tinggi rendahnya

- taraf inteligensi yang dimiliki seseorang sudah berpengaruh, apakah pilihannya baik dan efektif atau tidak.
- c. Bakat khusus, yaitu kemampuan yang menonjol disuatu bidang usaha kognitif, bidang ketrampilan atau bidang kesenian. Sekali terbentuk, suatu bakat khusus menjadi bakal yang memungkinkan untuk memasuki berbagai bidang pekerjaan tertentu (*fields of occupation*) dan mencapai tingkatan lebih tinggi dalam suatu jabatan (*levels of occupation*).
  - d. Minat, yaitu kecenderungan yang agak menetap pada seseorang untuk merasa tertarik pada suatu bidang tertentu dan merasa senang berkecimpung dalam berbagai kegiatan yang berkaitan dengan bidang itu.
  - e. Sifat-sifat, yaitu ciri-ciri kepribadian yang bersama-sama memberikan corak khas pada seseorang, seperti riang gembira, ramah, halus, teliti, terbuka, fleksibel, tertutup, lekas gugup, pesimis, dan ceroboh.
  - f. Pengetahuan, yaitu informasi yang dimiliki tentang bidang-bidang pekerjaan dan tentang diri sendiri.
  - g. Keadaan jasmani, yaitu ciri-ciri fisik yang dimiliki seseorang seperti tinggi badan, tampab dan tidak tampan, ketajaman penglihatan dan pendengaran baik atau kurang baik, mempunyai kekuatan otot tinggi atau rendah, dan jenis kelamin. Untuk

pekerjaan tertentu berlakulah berbagai persyaratan yang menyangkut ciri-ciri fisik.

## 2) Faktor-faktor Eksternal

- a. Masyarakat, yaitu lingkungan sosial-budaya dimana orang muda dibesarkan. Lingkungan ini luas sekali dan berpengaruh besar terhadap pandangan dalam banyak hal yang dipegang teguh oleh setiap keluarga, yang pada gilirannya menanamkannya pada anak-anak.
- b. Keadaan sosial-ekonomi negara atau daerah, yaitu laju pertumbuhan ekonomi yang lambat atau cepat, stratifikasi masyarakat dalam golongan sosial-ekonomi tinggi, tengah dan rendah, serta diversifikasi masyarakat atas kelompok lain. Semua ini berpengaruh terhadap terciptanya suatu bidang pekerjaan baru dan terhadap terbuka atau tertutupnya kesempatan kerja bagi orang muda.
- c. Status sosial-ekonomi keluarga, yaitu tingkat pendidikan orang tua, tinggi rendahnya pendapatan orang tua, jabatan ayah atau ayah dan ibu, daerah tempat tinggal, dan suku bangsa.
- d. Pengaruh dari seluruh anggota keluarga besar dan keluarga inti. Orang tua, saudara kandung dari orang tua, dan kakak menyatakan segala harapan mereka serta mengkomunikasikan pandangan dan sikap tertentu terhadap pendidikan dan pekerjaan.

- e. Pendidikan sekolah, yaitu pandangan dan sikap yang dikomunikasikan kepada anak didik oleh staf petugas bimbingan dan tenaga pengajar mengenai nilai-nilai yang terkandung dalam bekerja, tinggi-rendahnya status sosial jabatan-jabatan, dan kecocokan jabatan tertentu untuk anak laki-laki atau anak perempuan.
- f. Pergaulan dengan teman-teman sebaya, yaitu beraneka pandangan dan variasi harapan tentang masa depan yang terungkap dalam pergaulan sehari-hari.
- g. Tuntutan yang melekat pada masing-masing jabatan dan pada setiap program studi atau latihan, yang mempersiapkan seseorang untuk diterima pada jabatan tertentu dan berhasil didalamnya.

## **B. *Locus of Control***

### **1. Pengertian *Locus of Control***

Konsep tentang *locus of control* pertama kali dikemukakan oleh Julian B. Rotter (1966) pada tahun 1954 dan mendefinisikannya sebagai cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apakah dia merasa dapat mengendalikan peristiwa yang terjadi padanya. *Locus of control* menurut Slavin adalah keyakinan individu mengenai hubungan antara perilaku dan konsekuensi yang diperolehnya (Widyastuti & Widyowati, 2015). Sementara Larsen & Burs menjelaskan *locus of control* sebagai suatu konsep yang merujuk pada keyakinan individu mengenai peristiwa –

peristiwa yang terjadi dalam hidupnya (Zulkaida, Kurniati, Retnaningsih, Muluk & Rifameutia, 2007). Dhillon & Kaur (2005) mendefinisikan *locus of control* adalah bagian dari kepribadian individu yang menjelaskan tentang tingkat kepercayaan individu untuk mengontrol peristiwa yang terjadi didalam kehidupannya.

Levenson (1981) menjelaskan *locus of control* sebagai keyakinan individu mengenai sumber penyebab dari setiap peristiwa yang dialami dalam hidupnya. Levenson melakukan pengembangan terhadap teori *locus of control* Rotter dan membaginya menjadi :

a. *Locus of control* internal

Mengukur tingkat kepercayaan seseorang terhadap kemampuan diri sendiri dalam mengontrol suatu kejadian.

b. *Locus of control* eksternal

- *Powerful Others* : mengukur tingkat kepercayaan seseorang terhadap bagaimana suatu kejadian dikontrol oleh orang lain yang lebih berkuasa.
- *Chance* : mengukur tingkat kepercayaan seseorang terhadap bagaimana suatu kejadian dikontrol oleh karena adanya nasib, kesempatan dan keberuntungan.

Seseorang dengan *locus of control* internal cenderung menganggap bahwa keterampilan (*skill*), kemampuan (*ability*), dan usaha (*effort*) lebih menentukan apa yang mereka peroleh dalam hidup mereka, sedangkan

seseorang dengan *locus of control* eksternal cenderung menganggap hidup mereka ditentukan oleh terutama kekuatan dari luar diri seperti nasib, keberuntungan, takdir dan orang lain yang lebih berkuasa (Zulkaida, Kurniati, Retnaningsih, Muluk & Rifameutia, 2007). *Locus of control* internal adalah keyakinan individu terhadap setiap peristiwa yang terjadi pada dirinya, karena faktor dari dalam diri, kemampuan minat dan usaha dalam diri individu akan mempengaruhi keberhasilan individu tersebut (Apriani, 2017). Dijelaskan oleh Rotter & Mulry bahwa seseorang dengan *locus of control* internal juga lebih suka mengandalkan keterampilan dan ketekunan mereka untuk memperoleh tujuan yang mereka inginkan daripada mengandalkan situasi kebetulan (Smith, 2003).

Seseorang yang memiliki *locus of control* internal akan memandang penguatan yang diterimanya sebagai hasil usaha, kemampuan dan karakter diri yang dimilikinya, sedangkan seseorang dengan *locus of control* eksternal memandang penguatan yang diterimanya adalah fungsi dari kekuatan yang berada diluar pemikiran dan penguasaannya seperti, nasib, takdir, atau kondisi tertentu yang tidak dapat dihindari (Situmeang & Panjaitan, 2015). Setiawan, Saragih & Siagian (2012) menyebutkan bahwa siswa yang mempunyai *locus of control* eksternal cenderung lebih pasif, hal ini disebabkan karena adanya landasan kerangka berpikir bahwa kejadian-kejadian dalam hidupnya ditentukan oleh situasi atau orang yang berkuasa dan adanya masalah peluang keberuntungan atau nasib,



didukung oleh Wijayati & Taman (2013) yang menyatakan sehingga hal tersebut tidak dapat mencerminkan kemampuan siswa yang sebenarnya. Dikatakan oleh Phares dan Lamiell bahwa seseorang dengan *locus of control* eksternal cenderung menawarkan pemahaman dan simpati daripada seseorang dengan *locus of control* internal yang cenderung tidak melihat orang lain membutuhkan bantuan (Beckham, Beverly & Christina, 2007).

Kreitner & Kinichi mengatakan bahwa hasil yang dicapai seseorang yang memiliki *locus of control* internal berasal dari tindakan dirinya sendiri, sedangkan pada seseorang yang memiliki *locus of control* eksternal menganggap pencapaian yang diperoleh berasal dari lingkungan sekitar (Pratama, 2015). Dua bagian *locus of control* tersebut memiliki karakteristik masing – masing, dimana seseorang dengan *locus of control* internal meyakini bahwa kemampuan dan usaha yang dimilikinya terlihat lebih dominan, sebaliknya pada seseorang dengan *locus of control* eksternal lebih pasrah terhadap adanya takdir dan keberuntungan yang dimiliki. Individu yang memiliki *locus of control* internal memiliki rasa tanggung jawab atas apa yang terjadi dalam hidupnya, sedangkan individu yang memiliki *locus of control* eksternal menganggap suatu peristiwa adalah masalah keberuntungan dan tidak peduli apapun yang telah mereka lakukan (Manichander, 2014).

Menurut Cakir (2017) seseorang dengan *locus of control* internal memiliki rasa tanggung jawab atas kegagalan dalam hidupnya, mereka melihat kesuksesan adalah sesuatu yang statis, sesuatu yang menunggu disana, dan sesuatu yang dapat dicapai. Individu yang memiliki *locus of control* eksternal memiliki sikap yang berlawanan, mereka berasumsi bahwa kejadian dalam hidupnya dipengaruhi oleh faktor luar seperti pengaruh orang lain yang lebih berkuasa, keberuntungan atau kebetulan, takdir dan percaya bahwa sesuatu didunia ini sulit untuk diprediksi. Seseorang dengan *locus of control* eksternal ini tidak menghubungkan sesuatu yang mereka capai dengan usaha mereka sendiri. Kelompok *locus of control* eksternal lebih rentan ketika menghadapi kegagalan, karena mereka bisa kehilangan harga diri dan kepercayaan diri ketika tugas atau pekerjaan yang diberikan tidak dapat diselesaikan atau hasil dari tugas yang telah diselesaikan tidak sesuai dengan harapan, hal ini dikarenakan individu dengan *locus of control* eksternal memiliki motivasi yang lemah, karena mereka sering menyandarkan segala sesuatu pada nasib (Situmeang & Panjaitan, 2015).

Berdasarkan uraian diatas, peneliti menyimpulkan bahwa *locus of control* adalah cara pandang seseorang terhadap suatu kejadian dalam hidupnya berupa kegagalan ataupun kesuksesan karena akibat dari tindakannya sendiri (*locus of control* internal) ataupun dari luar diri

(*locus of control* eksternal) yang berupa pengaruh orang lain, keburuntungan dan nasib.

## 2. Karakteristik *Locus of Control*

Berikut ini dikemukakan oleh Fadila (2016) perbedaan karakteristik seseorang yang memiliki *locus of control* internal dengan *locus of control* eksternal, sebagai berikut :

### a. Karakteristik seseorang dengan *locus of control* internal :

- 1) Suka bekerja keras.
- 2) Memiliki inisiatif tinggi.
- 3) Selalu berusaha untuk menemukan pemecahan masalah.
- 4) Selalu mencoba untuk berpikir seefektif mungkin.
- 5) Selalu mempunyai persepsi bahwa usaha harus dilakukan jika ingin berhasil.

### b. Karakteristik seseorang dengan *locus of control* eksternal :

- 1) Kurang memiliki inisiatif.
- 2) Mempunyai harapan bahwa ada sedikit korelasi antara usaha dan kesuksesan.
- 3) Kurang suka berusaha, karena percaya bahwa faktor luarlah yang mengontrol.
- 4) Kurang mencari informasi untuk memecahkan masalah.

### **C. Keterkaitan Antara *Locus of Control* terhadap Kematangan Karir pada Siswa SMK kelas XII**

Sekolah menengah kejuruan merupakan institusi pendidikan yang berorientasi dalam menciptakan lulusan-lulusan berkualitas yang memiliki kompetensi serta ketrampilan yang memadai sesuai jurusan dan kebutuhan didalam dunia kerja. Fenomena yang terlihat saat ini, masih banyaknya tingkat pengangguran terbuka yang memiliki jenjang pendidikan SMK. Semakin banyaknya lulusan SMK yang terdaftar sebagai pengangguran terbuka diduga karena kurangnya kemampuan individu dalam mempersiapkan karirnya (Widyastuti & Widyowati, 2015).

Menurut Sunardi untuk memperoleh suatu jabatan atau pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan bakat dan minat seseorang diperlukan adanya kematangan karir (Susantoputri, Kristina & Gunawan, 2014). Sehingga Prayitno menyatakan bahwa kematangan dalam memilih karir menjadi salah satu tugas perkembangan yang harus dicapai oleh siswa sekolah menengah yang nantinya akan lebih dikembangkan (Falentini, Taufik & Mudjiran, 2013).

Kematangan karir menurut Crites merupakan suatu kemampuan individu dalam membuat pilihan karir yang terdiri dari penentuan keputusan karir, pilihan yang realistik dan konsisten (Kamil & Daniati, 2016). Gonzales (2008) menjelaskan bahwa keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan tugas perkembangan karir yang khas bagi tahap perkembangan tertentu disebut juga dengan kematangan karir. Seseorang yang memiliki kematangan

karir yang tinggi dapat menyesuaikan tindakannya dengan tujuan karir yang ingin dicapai di masa yang akan datang (Rishadi, 2016), sedangkan kematangan karir yang rendah dapat berakibat siswa salah memilih pekerjaan atau akan bekerja dibidang yang tidak sesuai dengan program keahliannya (Nugroho & Maryadi, 2014).

Dalam mencapai karir yang diinginkan, siswa menghadapi banyak rintangan, perubahan emosi yang berasal dari dalam diri mereka sendiri, seperti kebingungan, keraguan, dan ketakutan untuk jatuh dalam mencari pekerjaan dan atau dari luar diri, seperti mempercayai nasib dan keberuntungan sehingga mereka cenderung menyerah dan kurang berusaha mencari pekerjaan sesuai dengan keahlian mereka, salah satu upaya untuk mengatasi hambatan tersebut adalah dengan menanamkan *locus of control* (Bahtiar, Soesatyo & Hakim, 2017). Naidoo, Bowman & Gerstein mengemukakan bahwa faktor yang mempengaruhi kematangan karir adalah bangsa, etnik, usia, *locus of control*, status sosial ekonomi, orang tua, pekerjaan yang menonjol dan jenis kelamin (Budiwati & Muslimin, 2016).

Dhillon & Kaur (2005) mengungkapkan bahwa *locus of control* adalah bagian dari kepribadian individu yang menjelaskan tentang tingkat kepercayaan individu untuk mengontrol peristiwa yang terjadi didalam kehidupannya. Levenson (1981) menjelaskan *locus of control* sebagai keyakinan individu mengenai sumber penyebab dari setiap peristiwa yang dialami dalam hidupnya, ketika seseorang yakin bahwa peristiwa yang terjadi

berasal dari dirinya sendiri maka orang tersebut memiliki *locus of control* internal (*I scale*), sedangkan ketika seseorang meyakini bahwa setiap suatu kejadian terjadi karena adanya kontrol dari luar dirinya seperti adanya pengaruh dari orang lain, nasib, keberuntungan dan kesempatan maka orang tersebut memiliki *locus of control* eksternal (*P & C scale*).

Pratama & Suharnan (2014) menggambarkan *locus of control* sebagai seberapa jauh individu memandang hubungan antara perbuatan yang dilakukan dengan akibatnya, jika dikaitkan dengan pemilihan karir, maka seberapa jauh individu memberdayakan potensi dirinya agar dapat memperoleh hasil terbaik dalam proses kematangan karirnya. Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Apriani (2017) diketahui bahwa semakin tinggi *locus of control* internal maka cenderung semakin tinggi kematangan karirnya, artinya bila siswa mempunyai *locus of control* internal yang tinggi, maka hal itu dapat mempengaruhi cepatnya proses kematangan karirnya dan siswa tersebut semakin yakin dengan pilihan karirnya. Disampaikan oleh Prestiana & Putri bahwa hal ini sangat berbeda dari seseorang *locus of control* eksternal, karena mereka cenderung malas untuk mencoba, berasumsi bahwa apapun yang dilakukan tidak akan menjamin kesuksesan (Munawir, Yusuf, Effendi & Afdal, 2018).

#### **D. Kerangka Berpikir**



**Gambar 1. Kerangka Berpikir**

Salah satu tugas remaja dalam perkembangannya adalah memilih karir dan menyiapkan diri untuk bekerja. Usia sekolah menengah atas atau kejuruan bertepatan dengan masa remaja, hal ini menunjukkan bahwa siswa pada usia tersebut memiliki tugas untuk memilih dan mempersiapkan diri untuk berkarir (Prahesty & Mulyana, 2013). Kemampuan individu dalam mempersiapkan karir berhubungan dengan kematangan karir, dimana Prayitno menyatakan bahwa dalam mencapai kematangan dalam sebuah pilihan karir merupakan salah satu tugas perkembangan yang harus dicapai oleh siswa (Falentini, Taufik & Mudjiran, 2013).

Kamil & Daniati (2016) menjelaskan kematangan karir sebagai kesiapan individu dalam membuat keputusan karir dan kesiapan individu dalam membuat pilihan karir yang tepat. Pendapat ini didukung oleh Hasan (2006) yang mengemukakan kematangan karir sebagai suatu kematangan sikap dan kompetensi yang berperan dalam pengambilan sebuah keputusan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kematangan karir adalah *locus of control*, dimana *locus of control* merupakan cara pandang seseorang terhadap suatu kejadian



apakah secara internal (dari dalam diri sendiri) atau secara eksternal (pengaruh orang lain, keberuntungan, nasib).

Taylor memaparkan bahwa, individu dengan *locus of control* internal melihat diri mereka memiliki kontrol lebih terhadap sesuatu dan tanggungjawab pribadi atas arahan hidup mereka daripada perilaku eksternal. Individu dengan *locus of control* internal lebih cenderung berperan aktif dalam pendidikan, pilihan kejuruan, pengambilan keputusan, dan pengumpulan informasi. Individu dengan *locus of control* eksternal cenderung merasa tidak berdaya mengendalikan kejadian, mungkin percaya bahwa rencana kejuruan dipengaruhi oleh faktor kebetulan dan mungkin gagal menginvestasikan waktu dan sumberdaya dalam pengumpulan informasi dan kegiatan pengambilan keputusan kejuruan (Kimchick, 1997).

#### E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap suatu permasalahan penelitian. Berikut adalah Hipotesis yang peneliti ajukan :

Ha : Terdapat perbedaan kematangan karir antara siswa dengan *locus of control* internal dan siswa dengan *locus of control* eksternal di kelas XII SMK Blitar.

H0 : Tidak terdapat perbedaan kematangan karir antara siswa dengan *locus of control* internal dan siswa dengan *locus of control* eksternal di kelas XII SMK Blitar.

### BAB III

## METODE PENELITIAN

#### A. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif ini digunakan untuk meneliti populasi atau sampel, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, serta analisis data bersifat kuantitatif yang bertujuan untuk menguji hipotesis penelitian yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2011).

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian komparatif. Menurut Arikunto (Pratama, 2015) penelitian komparatif adalah bentuk analisis variabel (data) atau lebih. Hasil analisis data komparatif akan menemukan persamaan dan perbedaan tentang benda, orang, prosedur kerja, ide, kritik terhadap orang, dan kelompok.

#### B. Identifikasi Variabel Penelitian

1. Variabel Bebas (*Independent Variable*) / (X)
  - a.  $X_1$  : *locus of control* internal
  - b.  $X_2$  : *locus of control* eksternal
2. Variabel Terikat (*Dependent Variable*) / (Y)

Variabel terikat pada penelitian ini adalah kematangan karir.

#### C. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah suatu definisi mengenai suatu variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati (Azwar,2011). Definisi operasional pada penelitian ini,yaitu :

### 1. *Locus of Control*

*Locus of control* adalah cara pandang seseorang terhadap suatu kejadian dalam hidupnya berupa kegagalan ataupun kesuksesan karena akibat dari tindakannya sendiri (*locus of control* internal ) ataupun dari luar diri (*locus of control* eksternal) yang berupa pengaruh orang lain, keberuntungan dan nasib. Menurut Levenson (1981) dimensi *locus of control* dibagi menjadi :

Tabel 1.  
Dimensi *Locus of Control*

| Dimensi                | Indikator  |
|------------------------|--|
| <i>Internal</i>        | Seseorang yakin kejadian dalam hidupnya ditentukan oleh diri sendiri                   |
| <i>Personal Others</i> | Seseorang yakin kejadian dalam hidupnya ditentukan oleh orang lain                     |
| <i>Chance</i>          | Seseorang yakin kejadian dalam hidupnya ditentukan oleh adanya nasib dan keberuntungan |

### 2. *Kematangan Karir*

Kematangan karir adalah kesiapan seseorang dalam menghadapi tugas perkembangan karirnya dalam rangka menyusun persiapan karir. Menurut Crites (1973) dimensi kematangan karir dibagi menjadi :

Tabel 2.  
Dimensi Kematangan Karir

| <b>Dimensi</b>                                 | <b>Indikator</b>   |
|--|--|
| <i>Involvement in The Choice Process</i>       | Keterlibatan individu dalam proses membuat keputusan   |
| <i>Oriental Toward Work</i>                    | Orientasi individu pada tugas atau kesenangan pada saat melakukan pekerjaan dan nilai apa yang mereka pegang dalam dunia kerja |
| <i>Independence in Decision Making</i>         | Kemampuan individu dalam mengambil keputusan secara mandiri  |
| <i>Preference or Vocational Choice Factors</i> | Pilihan individu yang dipengaruhi oleh faktor-faktor tertentu  |
| <i>Conceptions of The Choice Process</i>       | Individu memiliki gambaran dalam proses pengambilan keputusan  |
| <i>Self Appraisal</i>                          | Kemampuan individu dalam memahami kemampuan dan kelemahan dirinya  |
| <i>Occupational Information</i>                | Pengetahuan individu dalam dunia kerja   |
| <i>Goal Section</i>                            | Kemampuan individu dalam memahami pekerjaan yang dipilih   |
| <i>Planning</i>                                | Kemampuan individu dalam membuat perencanaan pengambilan keputusan   |
| <i>Problem Solving</i>                         | Kemampuan individu dalam menyelesaikan masalah.  |

#### D. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

##### 1. Populasi

Populasi didefinisikan sebagai kelompok subyek yang hendak dikenai generalisasi hasil penelitian. Sebagai suatu populasi, kelompok subyek ini

harus memiliki ciri-ciri atau karakteristik-karakteristik bersama yang membedakannya dari kelompok subyek yang lain (Azwar, 2011). Populasi pada penelitian ini adalah siswa SMK kelas XII.

## **2. Sampel**

Sampel merupakan bagian dari populasi, oleh karena itu tentulah ia harus memiliki ciri-ciri yang dimiliki oleh populasinya (Azwar, 2011). Menurut Roscoe (Sugiyono, 2011) ukuran sampel yang tepat dalam penelitian adalah antara 30 sampai 500 subjek. Berdasarkan hasil penyebaran skala penelitian pada siswa SMK Negeri 1 Blitar kelas XII diperoleh 40 orang yang dapat dilibatkan pada penelitian ini.

## **3. Teknik Sampling**

Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik *quota sampling*, dengan melakukan pengambilan anggota sampel berdasarkan jumlah yang diinginkan tanpa memperhatikan siapapun yang diteliti asalkan individu tersebut sesuai dengan kriteria penelitian (Winarsunu, 2012).

## **E. Tahap Pelaksanaan Penelitian**

### **1. Tahap persiapan**

- a. Pertama-tama peneliti menentukan tema dan landasan teori yang akan digunakan dalam penelitian dengan mengumpulkan berbagai referensi seperti jurnal, buku dan penelitian terdahulu yang berhubungan dengan

penelitian yang akan dilakukan. Kemudian, membuat kerangka berpikir, konsep, dan tujuan penelitian.

- b. Menentukan metode penelitian seperti desain penelitian, populasi, sampel dan teknik sampling yang digunakan dalam penelitian.
- c. Membuat alat ukur yang akan digunakan dalam pengambilan data. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan skala *locus of control* dari Levenson (1981) yang telah di terjemahkan oleh Lestiorini (Azwar, 2012) serta skala kematangan karir (Crites, 1973) yang disusun sendiri oleh peneliti.
- d. Melakukan uji coba alat ukur untuk mengetahui validitas dan reliabilitas alat ukur yang akan digunakan dalam penelitian. Alat ukur di uji cobakan kepada 35 siswa Kelas XII jurusan TKV di SMK Negeri 1 Blitar.

## **2. Tahap pelaksanaan**

Dalam tahap pelaksanaan, peneliti akan menyebarkan skala *locus of control* dan skala kematangan karir pada siswa kelas XII di SMK Negeri 1 Blitar.

## **3. Tahap Analisa Data**

- a. Memberikan scoring berdasarkan hasil data yang telah diisi responden dengan ketentuan skala penelitian yang telah ditetapkan.
- b. Melakukan analisis data dengan menggunakan SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) version 20.0 for windows.

- c. Melakukan interpretasi data yang berdasarkan teori dan kerangka pemikiran untuk dapat menyusun kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dilakukan.

## F. Teknik Analisis Data

### 1. Data

Dalam penelitian ini data yang digunakan adalah data primer. Data primer adalah sebuah data yang diperoleh langsung dari subjek penelitian dengan menggunakan alat ukur langsung pada subjek sebagai narasumber informasi yang dicari (Azwar, 2011). Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan metode kuisioner, skala *locus of control* dan skala kematangan karir.

### 2. Instrument Penelitian

Instrumen yang digunakan pada penelitian ini ada dua yaitu skala *locus of control* dan skala kematangan karir. Peneliti menggunakan skala Likert sebagai instrument penelitian.

#### a. Skala *Locus of Control*

Pada skala *locus of control* ini tersedia enam alternatif jawaban yang terdiri dari :

Tabel 3.  
Skor Instrumen *Locus of Control*

| Alternatif Jawaban | Skor Item |
|--------------------|-----------|
| SS (Sangat Sesuai) | 3         |
| S (Sesuai)         | 2         |
| AS (Agak Sesuai)   | 1         |



|                           |    |
|---------------------------|----|
| ATS (Agak Tidak Sesuai)   | -1 |
| TS (Tidak Sesuai)         | -2 |
| STS (Sangat Tidak Sesuai) | -3 |

Skala *Locus of control* yang peneliti gunakan pada penelitian ini adalah skala IPC Levenson (1981) yang telah di terjemahkan oleh Liestiorini (Azwar, 2012):

Tabel 4.  
*Blueprint Locus of Control*

| Dimensi         | Indikator  | Nomor Aitem           |              | Jumlah    |
|-----------------|--|-----------------------|--------------|-----------|
|                 |  | <i>Fav</i>            | <i>Unfav</i> |           |
| <i>Internal</i> | Keyakinan seseorang bahwa kejadian dalam hidupnya ditentukan oleh diri sendiri                   | 1,4,5,9,18,19,21,22   |              | 8         |
|                 | Keyakinan seseorang bahwa kejadian dalam hidupnya ditentukan oleh orang lain                     | 3,8,11,13,15,17,20,22 |              | 8         |
| <i>Chance</i>   | Keyakinan seseorang bahwa kejadian dalam hidupnya ditentukan oleh adanya nasib dan keberuntungan | 2,6,7,10,12,14,16,24  |              | 8         |
|                 |  |                       |              |           |
| <b>Total</b>    |  |                       |              | <b>24</b> |

*Scoring* dilakukan dengan menjumlah nilai pada masing-masing dimensi kemudian ditambahkan 24 untuk setiap dimensinya. Hasil nilai akan berada pada seputar 0 – 48, hasil tertinggi itulah yang mengindikasikan *locus of control* subyek. Jika nilai dimensi I lebih

tinggi maka subyek termasuk *locus of control* internal, sedangkan jika nilai P atau C yang tinggi maka subyek termasuk *locus of control* eksternal.

#### b. Skala Kematangan Karir

Pada skala kematangan karir tersedia empat alternatif jawaban yang terdiri dari :

Tabel 5.  
Skor Instrumen Kematangan Karir

| Alternatif Pilihan        | Skor Aitem        |                     |
|---------------------------|-------------------|---------------------|
|                           | <i>Favourable</i> | <i>Unfavourable</i> |
| SS (Sangat Setuju)        | 4                 | 1                   |
| S (Setuju)                | 3                 | 2                   |
| TS (Tidak Setuju)         | 2                 | 3                   |
| STS (Sangat Tidak Setuju) | 1                 | 4                   |

Skala kematangan karir disusun sendiri oleh peneliti dengan mengacu pada teori Crites (1973):

Tabel 6.  
*Blueprint* Kematangan Karir Sebelum *Try Out*

| Dimensi                                  | Indikator   | Nomor Aitem |              | Jumlah |
|--|---|-------------|--------------|--------|
|  |   | <i>Fav</i>  | <i>Unfav</i> |        |
| <i>Involvement in The Choice Process</i> | Keterlibatan individu dalam proses membuat keputusan  | 1,21        | 6,26         | 4      |
| <i>Orientation Toward Work</i>           | Orientasi individu pada tugas atau kesenangan pada saat melakukan pekerjaan dan nilai apa yang mereka | 2,22        | 7,30         | 4      |

|  |   |          |       |    |  |
|--|---|----------|-------|----|--|
|  | pegang dalam dunia kerja  |          |       |    |  |
| <i>Independence in Decision Making</i>         | Kemampuan individu dalam mengambil keputusan secara mandiri       | 3,23     | 8,27  | 4  |  |
| <i>Preference or Vocational Choice Factors</i> | Pilihan individu yang dipengaruhi oleh faktor-faktor tertentu     | 4,24     | 9,28  | 4  |  |
| <i>Conceptions of The Choice Process</i>       | Individu memiliki gambaran dalam proses pengambilan keputusan     | 5,25     | 10,29 | 4  |  |
| <i>Self Appraisal</i>                          | Kemampuan individu dalam memahami kemampuan dan kelemahan dirinya | 11,31    | 16,36 | 4  |  |
| <i>Occupational Information</i>                | Pengetahuan individu dalam dunia kerja                            | 12,32    | 17,40 | 4  |  |
| <i>Goal Section</i>                            | Kemampuan individu dalam memahami pekerjaan yang dipilih          | 13,33,41 | 18,37 | 5  |  |
| <i>Planning</i>                                | Kemampuan individu dalam membuat perencanaan                      | 14,34    | 19,38 | 4  |  |
| <i>Problem Solving</i>                         | Kemampuan individu dalam menyelesaikan masalah                    | 15,35    | 20,39 | 4  |  |
| <b>Total</b>                                   |   |          |       | 41 |  |

### G. Uji Keabsahan Data

## 1. Validitas

### a. Validitas Tampang (*face validity*)

Validitas tampang adalah sebuah bukti validitas yang walaupun penting namun paling rendah signifikansinya, format penampilan dari isi skala seperti tulisan (*font name*), ukuran tulisan (*font size*), serta pemahaman terhadap petunjuk pengisian skala mampu mengetahui apa yang akan diukur maka dapat dikatakan validitas tampang telah terpenuhi.

Tabel 7.  
Validitas Tampang Skala

| Kriteria                  | Keterangan  | Total | Presentase |
|---------------------------|-------------|-------|------------|
| Ukuran huruf pada tulisan | Jelas       | 37    | 92,5%      |
|                           | Tidak Jelas | 3     |            |
| Jarak (spasi) tulisan     | Jelas       | 34    | 85%        |
|                           | Tidak Jelas | 6     |            |
| Petunjuk pengisian skala  | Jelas       | 34    | 85%        |
|                           | Tidak Jelas | 6     |            |

Berdasarkan table diatas, dapat diketahui bahwa sebesar 92,5% responden menyatakan bahwa ukuran huruf dari skala sudah jelas. Sebesar 85% responden menyatakan bahwa jarak (spasi) tulisan pada skala sudah jelas dan sebesar 85% responden menyatakan jelas terhadap petunjuk pengisian skala.

### b. Validitas logis (*logical validity*)

Validitas logis berfungsi untuk menilai kelayakan dari isi aitem-aitem alat ukur yang diturunkan dari indikator pada suatu

penelitian. Untuk menegakkan validitas logis ini dibutuhkan adanya *blue print*, dimana *blue print* ini adalah penjelsan dari aspek atau dimensi dan penjelasan dari indikator dalam bentuk tabel. *Blue print* sebaiknya dievaluasi oleh para ahli (*expert judgement*) dengan tujuan untuk menguji alat ukur tersebut yang tidak hanya didasarkan pada penilaian penulis (Azwar, 2015). *Expert judgement* pada penelitian ini dilakukan oleh dosen pembimbing skripsi dan dosen-dosen jurusan Psikologi Universitas Brawijata.

## 2. Reliabilitas

Reliabilitas diterjemahkan dari kata *reliability*, reliabilitas mempunyai berbagai nama lain seperti keterpercayaan, kestabilan, konsistensi dan sebagainya namun ide pokok dalam konsep reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya (Azwar, 2015). Secara teoritik besarnya koefisien reliabilitas berkisar antara 0 sampai dengan 1,00. Semakin tinggi koefisien korelasi antara hasil ukur dari dua tes yang paralel, berarti konsistensi diantara keduanya semakin baik dan kedua alat ukur itu disebut sebagai alat ukur yang reliabel. Suatu item dapat dikatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach's Alpha*  $\alpha > 0.6$ . Dari hasil penelitian yang telah dilakukan diketahui bahwa variabel kematangan karir memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang reliabel sehingga skala dapat digunakan sebagai penelitian.

Tabel 8.

## Hasil Uji Reliabilitas

| Skala           | Nilai <i>Cronbach's Alpha</i> | Keterangan |
|-----------------|-------------------------------|------------|
| Kematanga Karir | 0.947                         | Reliabel   |

### 3. Analisis Aitem

Analisis aitem yang digunakan dalam penelitian ini, adalah *Correlated Item Total Correlation* atau daya diskriminasi aitem, yaitu sejauh mana aitem-aitem mampu mengukur individu atau kelompok yang memiliki atau tidak memiliki kriteria atau atribut dalam pengukuran. Kriteria pemilihan aitem berdasarkan korelasi aitem total dengan batasan  $r_{ix} \geq 0.30$ . Aitem dengan  $r_{ix} \geq 0.30$  dapat dinyatakan bahwa aitem tersebut lolos, sedangkan aitem dengan  $r_{ix} \leq 0.30$  dinyatakan gugur. Tetapi, apabila jumlah aitem yang lolos tidak mencukupi maka dapat dipertimbangkan untuk menurunkan sedikit batas kriteria menjadi 0.20 sehingga jumlah aitem yang dibutuhkan dapat terpenuhi (Azwar, 2012).

Berdasarkan hasil penelitian diketahui terdapat 30 aitem yang lolos dari total 41 aitem pada skala kematangan karir.

#### a. *Blueprint* Skala Locus Of control

Tabel 9.

Skala *Locus of Control* Setelah Try Out

| Dimensi                | Indikator  | Nomor Aitem           |              | Jumlah    |
|------------------------|--|-----------------------|--------------|-----------|
|                        |  | <i>Fav</i>            | <i>Unfav</i> |           |
| <i>Internal</i>        | Keyakinan seseorang bahwa kejadian dalam hidupnya ditentukan oleh diri sendiri                   | 1,4,5,9,18,19,21,22   |              | 8         |
| <i>Personal Others</i> | Keyakinan seseorang bahwa kejadian dalam hidupnya ditentukan oleh orang lain                     | 3,8,11,13,15,17,20,22 |              | 8         |
| <i>Chance</i>          | Keyakinan seseorang bahwa kejadian dalam hidupnya ditentukan oleh adanya nasib dan keberuntungan | 2,6,7,10,12,14,16,24  |              | 8         |
| <b>Total</b>           |  |                       |              | <b>24</b> |

b. *Blueprint* Kematangan Karir

Tabel 10.  
Skala Kematangan Karir Setelah *Tryout*

| Dimensi                                  | Indikator  | Nomor Aitem |              | Jumlah |
|--|--|-------------|--------------|--------|
|  |  | <i>Fav</i>  | <i>Unfav</i> |        |
| <i>Involvement in The Choice Process</i> | Keterlibatan individu dalam proses membuat keputusan   | 1,21        | 6*,26        | 3      |
| <i>Orientation Toward Work</i>           | Orientasi individu pada tugas atau kesenangan pada saat melakukan pekerjaan dan nilai apa yang mereka pegang dalam dunia kerja | 2,22*       | 7,30         | 3      |
| <i>Independence in Decision Making</i>   | Kemampuan individu dalam mengambil keputusan secara mandiri  | 3,23        | 8*,27        | 3      |



|  |   |            |        |           |
|--|---|------------|--------|-----------|
| <i>Preference or Vocational Choice Factors</i> | Pilihan individu yang dipengaruhi oleh faktor-faktor tertentu     | 4*,24      | 9*,28  | 2         |
| <i>Conceptions of The Choice Process</i>       | Individu memiliki gambaran dalam proses pengambilan keputusan     | 5,25       | 10,29  | 4         |
| <i>Self Appraisal</i>                          | Kemampuan individu dalam memahami kemampuan dan kelemahan dirinya | 11,31*     | 16,36* | 2         |
| <i>Occupational Information</i>                | Pengetahuan individu dalam dunia kerja                            | 12,32*     | 17,40  | 3         |
| <i>Goal Section</i>                            | Kemampuan individu dalam memahami pekerjaan yang dipilih          | 13*,33*,41 | 18,37  | 3         |
| <i>Planning</i>                                | Kemampuan individu dalam membuat perencanaan                      | 14,34*     | 19,38  | 3         |
| <i>Problem Solving</i>                         | Kemampuan individu dalam menyelesaikan masalah                    | 15,35      | 20,39  | 4         |
| <b>Total</b>                                   |   |            |        | <b>30</b> |

Keterangan : Bertanda (\*) aitem gugur

## H. Analisis Data

### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian masing-masing variabel telah menyebar secara normal dan apakah data yang diambil dari sampel telah merepresentasikan populasi atau tidak. Pengukuran normalitas menggunakan *one sample kolmogorof smirnov* dengan taraf signifikasnsi  $\alpha > 0.05$ .

## 2. Uji Homogenitas

Uji homogenitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah asumsi sampel yang diambil dari populasi memiliki varian yang sama (homogeny) dapat diterima. Peneliti melakukan uji homogenitas menggunakan “Uji *Levene*”, untuk mengetahui probabilitas atau signifikansi variabel.

## 3. Uji Beda (Uji-t)

Uji-t dapat dilakukan jika sebuah data sudah dilakukan uji normalitas dan harus berdistribusi normal. Menurut Sujarweni (2016) hasil uji-t dapat dikatakan signifikan apabila diperoleh signifikansi  $t$  hitung  $< 0,05$ . Perhitungan statistik dilakukan menggunakan program *IBM SPSS Statistic*.

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Gambaran Umum Responden Penelitian

Pengambilan data untuk penelitian ini dilakukan pada siswa kelas XII di SMK Negeri 1 Blitar dengan jumlah responden sebanyak 40 siswa. Rata-rata usia subjek penelitian adalah 18 tahun. Sebanyak 38 responden berjenis kelamin laki-laki dan 2 responden berjenis kelamin perempuan. Berikut pembagian subyek berdasarkan jurusanannya.

Tabel 1.  
Macam-macam Jurusan

| Jurusan                | Jumlah | Presentase |
|------------------------|--------|------------|
| Teknik Permesinan      | 29     | 72,5%      |
| Teknik Elektronika     | 4      | 10%        |
| Teknik Gambar Bangunan | 7      | 17,5%      |
| Total                  | 40     | 100%       |

##### 2. Deskripsi Data Penelitian

Deskripsi data penelitian merupakan penjelasan mengenai data dari masing-masing variabel yang diukur secara hipotetik dan empirik. Untuk mengetahui data hipotetik dilakukan secara manual menggunakan rumus manual (Azwar,2015) dan untuk penghitungan empirik peneliti menggunakan bantuan *software SPSS* versi 20.

Tabel 2.  
Rumus Data Hipotetik

| Statistik        | Rumus  |
|------------------|--|
| Nilai Minimum    | Skor aitem terendah x $\Sigma$ aitem                   |
| Nilai Maksimum   | Skor aitem tertinggi x $\Sigma$ aitem                  |
| Mean             | $\Sigma$ aitem x nilai tengah dari skor aitem          |
| Standart Deviasi | $\frac{\text{skor maksimum} - \text{skor minimum}}{6}$ |

Tabel 3.  
Perbandingan Data Hipotetik dan Data Empirik

| Variabel         | N  | Data Hipotetik |            |      |         | Data Empirik |            |       |         |
|------------------|----|----------------|------------|------|---------|--------------|------------|-------|---------|
|                  |    | Nilai Min      | Nilai Maks | Mean | Std Dev | Nilai Min    | Nilai Maks | Mean  | Std Dev |
| Kematangan Karir | 40 | 30             | 120        | 75   | 15      | 76           | 109        | 92,02 | 9,622   |

Berdasarkan tabel diatas diketahui variabel Kematangan karir menghasilkan skor hipotetik dengan nilai minimum 30, nilai maksimum 120, mean 75 dan standar deviasi 15 dan skor empirik menghasilkan nilai minimum 76, nilai maksimum 109, mean 92,02 dan standar deviasi 9,662.

### 3. Kategorisasi Siswa

Berikut ini adalah gambaran jumlah siswa dengan kategori *locus of control* internal dan siswa dengan kategori *locus of control* eksternal yang telah dikategorikan sesuai dengan perumusan skala IPC Levenson (1981).

Tabel 4.  
Kategori Siswa Berdasarkan Hasil Perhitungan Skala IPC

| No | Kategori Variabel                | Jumlah Subyek | Presentase |
|----|----------------------------------|---------------|------------|
| 1  | <i>Locus of Control</i> Internal | 15            | 37,5%      |

|              |                                      |    |       |
|--------------|--------------------------------------|----|-------|
| 2            | <i>Locus of Control</i><br>Eksternal | 25 | 62,5% |
| <b>Total</b> |                                      | 40 | 100%  |

Pada tabel diatas diketahui, dari total 40 siswa sebagai responden, sebanyak 15 siswa masuk kedalam kategori *locus of control* internal dengan presentase 37,5%, dan sebanyak 25 siswa masuk kedalam kategori *locus of control* eksternal dengan presentase 62,5%.

#### 4. Uji Asumsi

##### a. Uji Normalitas

Berdasarkan hasil pengujian normalitas dengan menggunakan *One Sample Kolmogorov Smirnov* diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 5.  
Hasil Uji Normalitas

| Variabel                            | Signifikansi | Kesimpulan |
|-------------------------------------|--------------|------------|
| Kematangan karir *<br>LOC eksternal | 0,200        | Normal     |
| Kematangan karir *<br>LOC internal  | 0,200        | Normal     |

Dari hasil tabel diatas ini dapat diketahui bahwa variabel kematangan karir dengan variabel *locus of control* eksternal memiliki p sebesar 0,200 (  $p > 0,05$  ), sedangkan variabel kematangan karir dengan variabel *locus of control* eksternal memiliki p sebesar 200 (  $p > 0,05$  ), oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut telah terdistribusi secara normal karena memiliki  $p > 0,05$  sehingga memenuhi asumsi normalitas yang telah diajukan.

### b. Uji Homogenitas

Berikut ini adalah hasil uji homogenitas berdasarkan pada nilai *Levene statistic based of mean* :

Tabel 6.  
Hasil Uji Homogenitas

| <i>Levene statistic</i> | <i>df1</i> | <i>df2</i> | <i>Sig.</i> | <i>Kesimpulan</i> |
|-------------------------|------------|------------|-------------|-------------------|
| .123                    | 1          | 38         | .728        | Homogen           |

Hasil uji homogenitas varian kematangan karir menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,728. Nilai signifikansi lebih besar dari taraf signifikansi yaitu 0,05 ( $p > 0,05$ ), artinya kedua variabel tersebut dinyatakan homogen, dengan demikian layak diadakan uji-t karena data terbukti berdistribusi normal

### c. Uji Beda (*t-test*)

Setelah data dinyatakan normal dan homogen, maka untuk mengetahui perbedaan kematangan karir siswa yang memiliki *locus of control* internal dengan eksternal dilakukan analisis dengan menggunakan uji beda (*t-test*). Analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji beda *independent sample test* dengan menggunakan bantuan program *IBM SPSS statistic*.

Berikut ini adalah hasil dari uji beda dari kedua variabel, dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 7.  
Hasil Uji *Independent Sample Test*

| Variabel            | <i>Levene's test for<br/>Equality of Variances</i> |      | <i>t-test for Equality of<br/>Means</i> |                     |
|---------------------|--|------|---|---------------------|
|                     | F  | Sig. | t                                       | Sig. (2-<br>tailed) |
| Kematangan<br>karir | .123   | .728 | -1.350                                  | .185                |

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada uji F adalah 0,728 lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa kedua varian sama. Diperoleh output dimana nilai sig. (2-tailed) lebih besar  $0,185 > 0,05$ , jadi  $H_0$  pada penelitian diterima artinya tidak terdapat perbedaan nilai kematangan karir antara siswa dengan *locus of control* internal dan siswa dengan *locus of control* eksternal.

## B. Pembahasan Hasil

Berdasarkan hasil analisis statistik dengan bantuan *IBM SPSS Statistic* menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan nilai kematangan karir antara siswa yang memiliki *locus of control* internal dengan eksternal pada siswa kelas XII di SMK Negeri 1 Blitar. Hal ini ditunjukkan pada hasil nilai sig. (2-tailed)  $t$  hitung lebih besar dari 0,05 ( $0,185 > 0,05$ ), artinya siswa dengan *locus of control* internal dan eksternal tidak memiliki perbedaan kematangan karir. Hasil peneltian bertolak belakang dengan hasil penelitian dari Pratama



(2015) yang menyatakan bahwa terdapat perbedaan kematangan karir antara siswa yang memiliki *locus of control* internal dan siswa yang memiliki *locus of control* eksternal. Pada hasil penelitian Pratama diperoleh hasil uji perhitungan uji t (*independent samples test*) siswa dengan *locus of control* internal dan eksternal, diperoleh nilai t sebesar 4,721 dan nilai sig. (2-tailed) sebesar 0,046 ( $p < 0,05$ ).

Crites mendefinisikan kematangan karir sebagai suatu kemampuan individu dalam membuat pilihan karir, yang meliputi penentuan keputusan karir, pilihan yang realistik dan konsisten (Kamil & Daniati, 2016). Sejalan dengan pendapat tersebut bahwa siswa dengan kematangan karir baik secara menyeluruh harus mampu memilih pilihan karir, memutuskan pilhan karir dan secara konsisten untuk terus menekuni karirnya secara terus menerus (Puspitasari, 2017). Levenson, Ohler, Caswell & Kiewra juga menfinisikan kematangan karir sebagai kemampuan individu dalam membuat pilihan karir yang realistik dan stabil dengan menyadari akan apa yang dibutuhkan dalam membuat suatu perkiraan keputusan karir (Rachmawati, 2012).

Diketahui dari total 40 subjek, sebanyak 25 subjek diketahui memiliki *locus of control* internal dan 15 subjek memiliki *locus of control* eksternal. Rotter menjelaskan bahwa *locus of control* internal meyakini bahwa setiap hal yang dialami dan didapatkan individu berasal dari usahanya sendiri, berbeda dengan *locus of control* eksternal yang meyakini bahwa unsur eksternal seperti keberuntungan, kesempatan, dan takdir lebih kuat untuk menentukan

hidup mereka, dan kegagalan atau keberhasilan tidak disebabkan oleh usaha sendiri (Ortloff & Ranu, 2015), dan Levenson (1981) menambahkan pengaruh orang yang lebih berkuasa kedalam faktor eksternal. Rifa'I & Anni menyebutkan bahwa siswa yang memiliki *locus of control* internal cenderung memiliki motivasi yang besar karena dia menganggap bahwa usahanyalah yang menentukan keberhasilannya. Berbeda dengan siswa yang memiliki *locus of control* eksternal, siswa dengan *locus of control* eksternal lebih meyakini bahwa takdirilah yang lebih banyak menentukan keberhasilan dalam hidupnya (Alfitami & Rustiana, 2017).

Beukman menyatakan individu dengan *locus of control* internal cocok dengan pekerjaan yang terkait dengan kompleksitas pekerjaan, tuntutan informasi yang rumit, pekerjaan yang membutuhkan inisiatif, kreativitas, motivasi tinggi, dan jiwa kepemimpinan, sedangkan individu dengan *locus of control* eksternal sesuai dengan pekerjaan-pekerjaan yang bersifat rutin, statis, dan penuh kontrol dari atasan (Purnomo & Lestari, 2010). Menurut Yuwono pribadi internal adalah orang-orang yang aktif mencari informasi sebelum mengambil keputusan serta memiliki motivasi yang kuat untuk berprestasi, pribadi internal lebih sesuai mengerjakan tugas-tugas dengan inisiatif dan independensi tinggi. Berbeda dengan pribadi eksternal, mereka akan melakukan dengan baik pekerjaan-pekerjaan yang rutin dan terstruktur, dimana keberhasilan, mereka sangat tergantung pada arahan orang lain (Ortloff & Ranu, 2015).

Rishadi (2016) menyampaikan bahwa seseorang yang memiliki kematangan karir yang tinggi dapat menyesuaikan tindakannya dengan tujuan karir yang ingin dicapai dimasa yang akan datang. Individu yang memiliki kematangan karir tinggi akan mendapatkan kesuksesan dan kepuasan dalam karir, mereka memiliki kesadaran akan proses keputusan karir, seringkali berfikir akan alternative karir atau analisa karir yang tepat, menghubungkan antara pengalaman yang dimiliki dengan tujuan yang akan datang, memiliki kepercayaan diri dalam menentukan keputusan karir, komitmen dalam membuat pilihan karir dan mampu menyeimbangkan antara harapan dan tuntutan realitas (Tifani, 2015).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Apriani (2017) diketahui bahwa semakin tinggi *locus of control* internal maka cenderung semakin tinggi kematangan karirnya, artinya bila siswa mempunyai *locus of control* internal yang tinggi, maka hal itu dapat mempengaruhi cepatnya proses kematangan karirnya dan siswa tersebut semakin yakin dengan pilihan karirnya. Rotter & Mulry menyampaikan bahwa seseorang dengan *locus of control* internal juga lebih suka mengandalkan keterampilan dan ketekunan mereka untuk memperoleh tujuan yang mereka inginkan daripada mengandalkan situasi kebetulan (Smith, 2003). Menurut hasil penelitian Dhillon & Kaur (2005) siswa yang memiliki kematangan karir tinggi dan memiliki *locus of control* eksternal lebih berorientasi pada pencapaian. Pendapat ini didukung oleh hasil wawancara yang dilakukan oleh Alfitami &

Rustiana (2017) kepada siswa yang memiliki *locus of control* eksternal, mereka menyatakan bahwa tidak perlu belajar yang penting dapat nilai bagus.

Sesuai dengan pernyataan Nadioo, hasil penelitian yang telah dilakukan ini menunjukkan hasil bahwa *locus of control* merupakan salah satu faktor dalam kematangan karir (Budiwati & Muslimin, 2012). Menurut Shertzer & Stone (Winkel & Hastuti, 2004) ada faktor dari luar yang dapat mempengaruhi tingkat kematangan karir seseorang salah satunya adalah sekolah. Penjurusan di SMK sudah dimulai sejak kelas X, oleh karena itu siswa SMK memiliki waktu yang lebih lama untuk belajar mempersiapkan diri mengatasi permasalahan dalam perkembangan karir, mempersiapkan hal-hal terkait karirnya dan menggali informasi mengenai bidang yang ditekuni (Marpaung & Yulandri, 2016). Proses pembelajaran di SMK memadukan kurikulum pada aspek kognitif, psikomotorik, dan afektif yang didukung dengan sarana dan prasana yang memadai, selain itu pendidikan di SMK juga menerapkan pembelajaran secara teori dan praktik agar siswa memiliki pengetahuan dan ketereampilan (Rusmania, Chalik & Herdi, 2014).

Rishadi (2016) menyampaikan bahwa siswa yang bersekolah di SMK sudah seharusnya mengetahui tujuan karir yang akan ditempuh pada masa yang akan datang, karena dengan masuk sekolah kejuruan, orientasi karir sudah terfokus pada satu tujuan, dengan kata lain sudah seharusnya siswa SMK memiliki perencanaan karir yang matang dan seharusnya memiliki kematangan karir yang tinggi. Nugroho & Maryadi (2014) juga menjelaskan

bahwa siswa SMK tidak hanya dibekali dengan ilmu pengetahuan teoritis tetapi juga dibekali dengan kompetensi untuk memasuki dunia kerja, bekal yang dieperoleh ini dipersiapkan agar siswa SMK memiliki kematangan karir yang tinggi.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan diketahui bahwa tidak terdapat perbedaan kematangan karir pada siswa yang memiliki *locus of control* internal dan siswa yang memiliki *locus of control* eksternal, keduanya sama-sama memiliki kematangan karir yang tinggi. Kematangan karir yang tinggi ini diperoleh siswa sesuai dengan peran Sekolah Menengah Kejuruan dalam membantu siswanya menyiapkan kompetensi dan mempersiapkan siswa supaya lebih mampu fokus bekerja pada keterampilannya.

### C. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki keterbatasan yang dapat mempengaruhi hasil antara lain :

1. Subyek yang peneliti gunakan dalam penelitian terlalu sedikit dikarenakan jumlah antara siswa dengan *locus of control* internal dan siswa dengan *locus of control* eksternal tidak seimbang sehingga peneliti harus menggugurkan banyak subyek agar jumlah subyek untuk masing-masing variabel X seimbang.
2. Pada bagian pembahasan peneliti kurang menyantumkan banyak literatur yang membahas tentang kematangan karir pada *locus of control*

eksternal, hal ini dikarenakan tidak terlalu banyak penelitian yang membahas tentang *locus of control* eksternal dengan kematangan karir.

3. Peneliti tidak mendapatkan secara langsung alat ukur yang telah diterjemahkan oleh Lestiorini melainkan melalui pihak kedua.



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diperoleh kesimpulan bahwa tidak terdapat perbedaan nilai kematangan karir pada siswa yang memiliki *locus of control* internal dan siswa yang memiliki *locus of control* eksternal pada siswa kelas XII di SMK Negeri 1 Blitar.

#### B. Saran

##### 1. Saran Teoritis

- a. Bagi penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan alat ukur yang secara langsung telah di translate oleh Lestiorini tidak melalui pihak kedua sehingga peneliti dapat lebih memastikan dimensi-dimensi didalamnya.
- b. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan dapat lebih memperhatikan juga faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kematangan karir.

##### 2. Saran Praktis

Bagi penelitian selanjutnya disarankan untuk dapat mengambil subjek secara merata pada setiap jurusan dapat terwakili dan juga menggunakan jumlah subyek yang lebih banyak, sehingga hasil yang didapatkan lebih representatif.



## DAFTAR PUSTAKA

- Alfitami, D., & Rustiana, A. (2017). Pengaruh locus of control internal, locus of control eksternal, manajemen waktu, dan kreativitas mengajar terhadap motivasi berprestasi. *Economic Education Analysis Journal*, Vol. 6, No.3.
- Anggriana, T.M., Kadafi, A., & Trisnani, R.P. (2016). Pengaruh efikasi diri dan internal locus of control terhadap perencanaan karir mahasiswa prodi bimbingan dan konseling IKIP PGRI Madiun. *Jurnal Bimbingan dan Konseling*.
- Apriani, H.T.D. (2017). Hubungan antara internal locus of control dan dukungan sosial keluarga dengan kematangan karir siswa SMK X kelas XII. *Jurnal Psikologi*, Vol. 13, 07-13.
- Azwar, S. (2011). *Metode penelitian* edisi ke-1. Yogyakarta : Pustaka Belajar
- Azwar, S. (2012). *Penyusunan skala psikologi*. Yogyakarta : Pustaka Belajar.
- Azwar, S. (2015). *Tes prestasi*. Yogyakarta : Pustaka Belajar
- Badan Pusat Statistik. (2016). Badan Pusat Statistik Kota Blitar.  
<http://www.blitarkota.bps.go.id/linkTabelStatis/view/id/416>.
- Bahtiar, M.D., Soesatyo, Y., & Hakim, L. (2017). The influence of locus of control, self-efficacy, and accounting achievement learning on accounting career maturity of the twelfth grade students of the accounting program in private vocational high schools. *International Journal of Education*, Vol. 10, No.1.
- Beckham, C.M., Beverly, J.S., & Christina, A.P. (2007). Juror's locus of control and defendant's attractiveness in death penalty sentencing. *The Journal of Social Psychology*, Vol. 147 No.3, 285-298.
- Budiwati, E., & Muslimin, Z.I. (2016). Kematangan karir ditinjau dari *Locus Of Control* Internal dan usia pada mahasiswa psikologi Universitas IslamNegeri (UIN) Sunan Kalijaga. *Jurnal Psikologi Mandiri*.
- Cakir, M. (2017). Investigating prospective teacher's perceived problem-solving abilities in relation to gender, major place lived, and locus of control. *Universal Journal of Educational Research*, Vol. 5, No.6, 1030-1038.

- Crites, J.O. (1973). Career maturity. *NCME measurement in education*, Vol. 4, No.2.
- Darmajati, T. (2016). Konsep pembelajaran di sekolah menengah. 2 September. <http://psmk.kemdikbud.go.id>
- Dewi, M.P., Wahyuni, D.S., & Sunarya, I.M.G. (2014). Hubungan antara internal locus of control dan pengalaman praktik kerja industri dengan kematangan karir pada siswa program studi keahlian teknik komputer dan informatika. *UNDIKSHA*, Vol. 11, No 2, 121-134.
- Dhillon, U., & Kaur, R. (2005). Career maturity of school children. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, Vol. 31, No. 1-2, 71-76.
- Fadilla. (2016). Mengembangkan motivasi belajar melalui locus of control dan self esteem. *Jurnal Pendidikan Islam*, Vol. 1, No 1.
- Falentini, F.Y., Taufik & Mudjiran. (2013). Usaha yang dilakukan siswa dalam menentukan arah pilihan karir dan hambatan-hambatan yang ditemui. *KONSELOR : Jurnal Ilmiah Konseling*, Vol. 2 No.1, 310-316.
- Gonzales, M.A. (2008). Career maturity : A priority for sencondary education. *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*, Vol. 6, No.3, 749-772.
- Hasan, B. (2006). Career maturity of Indian adolescents as a function of self-concept, vocational and gender. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, Vol. 32, No. 2, 127-134.
- Hurlock, E.B. (2004). Psikologi perkembangan suatu pendekatan sepanjang rentang kehidupan. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Juwitaningrum, I. (2013). Program bimbingan karir untuk meningkatkan kematangan karir siswa SMK. *PSIKOPEDAGOGIA Jurnal Bimbingan dan Konseling*, Vol. 2, No. 2.
- Kamil, B. & Daniati. (2016). Layanan informasi karir dalam meningkatkan kematangan karir pada peserta didik kelas x di sekolah madrasah aliyah qudsiyah kotabumi lampung utara tahun pelajaran 2016/2017. *Konseli : Jurnal Bimbingan dan Konseling*, Vol. 3, No. 2, 245-258.
- Kimchick, M. (1997). The relationship between career maturity and locus of control in college students. *Theses and Dissertations*.

- Levenson, H. (1981). Differentiating among internality, powerful others, and chance. *Research With The Locus of Control Construct*, Vol. 1, ISBN : 0-12-443201-8.
- Manichander, T. (2014). Locus of control and performance :widening applicabilities. *Indian Journal of Research*, Vol. 3.
- Marpaung, D.N., & Yulandri, N. (2016). Kematangan karir siswa SMU banda aceh ditinjau dari jenis kelamin dan jenis sekolah. *Jurnal Psikoislamedia*, Vol. 1, No. 2.
- Munawir, Yusuf, A.M., Effendi, Z.M., & Afdal. (2018). Internal locus of control and self-concept as factors affecting the career maturity of high school students. *International Journal of Research in Counseling and Education*, Vol. 1, No.2.
- Nugraheni, I. (2013). Hubungan antara pusat kendali internal dengan kematangan karir pada siswa kelas XII SMK Kristen 1 Klaten. *EMPATHY Jurnal Fakultas Psikologi*, Vol. 2, No.1.
- Nugroho, S.R., & Maryadi, T.H.T. (2014). Pengaruh locus of control dan konsep diri terhadap kematangan karir siswa program keahlian teknik ketenagalistrikan SMK Negeri 3 yogyakarta, *Jurusan Pendidikan Teknik Elektro: E-Journal Universitas Negeri Yogyakarta*, Vol. 3, No. 4, 312-319.
- Ortloff, F.M., & Ranu, M.E. (2015). Pengaruh locus of control terhadap kesiapan siswa kelas XI administrasi perkantoran tahun ajaran 2014/2015 SMK adhikawacana Surabaya dalam menghadapi uji kompetensi keahlian. *Jurnal Administrasi Perkantoran (JPAP)*, Vol. 3, No.3.
- Prahesty, I.D., & Mulyana, O.P. (2013). Perbedaan kematangan karir siswa ditinjau dari jenis sekolah. *Character*, Vol. 2, No. 1.
- Pratama, I.Y. (2015). Perbedaan kematangan karir ditinjau dari locus of control internal dan eksternal pada siswa kelas XI SMK Negeri 1 Magelang. *Jurnal Bimbingan dan Konseling*, Edisi 5.
- Pratama, B.D., & Suharnan. (2014). Hubungan antara konsep diri dan internal locus of control dengan kematangan karir siswa SMA. *Persona ; Jurnal Psikologi Indonesia*, Vol. 3, No.3, 213-222.

- Purnomo, R., & Lestari, S. (2010). Pengaruh kepribadian, self-efficacy, dan locus of control terhadap persepsi kinerja usaha skala kecil dan menengah. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*, Vol. 17, No.,2.
- Puspitasari, A.D. (2017). Hubungan antara locus of control internal dengan kematangan karir siswa di SMA Negeri 4 Yogyakarta. *Jurnal Riset Mahasiswa Bimbingan dan Konseling*, Vol. 3, No.7.
- Rachmawati, Y.E. (2012). Hubungan antara self-efficacy dengan kematangan karir pada mahasiswa tingkat awal dan akhir di universitas Surabaya. *Calyptra : Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya*, Vol. 1, No.1.
- Rishadi, F. (2016). Hubungan antara efikasi diri dengan kematangan karir pada siswa kelas XI SMK Negeri 5 Pangkalpinang tahun ajaran 2015/2016. *E-Jurnal Bimbingan dan Konseling, Edisi 3*.
- Rotter, J.B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs General and Applied*, 80, 1-28.
- Rusmania, V., Chalik, I.C., & Herdi. (2014). Gambaran kematangan karir siswa di SMK musik perguruan “cikini”. *Jurnal Bimbingan dan Konseling*, Vol. 3, No. 2.
- Setiawan, Saragih, S., & Siagian, P. (2012). Pengaruh pendekatan pembelajaran dan locus of control terhadap kemampuan penalaran matematika siswa SMP. *Jurnal Pendidikan Matematika PARADIKMA*, Vol. 5, No.2, 151-164.
- Situmeang, C.Y.S., & Panjaitan, K. (2015). Pengaruh strategi pembelajaran dan locus of control terhadap hasil belajar ekonomi. *Jurnal Teknologi Pendidikan*, Vol. 8, No. 2.
- Smith, V.L. (2003). Analysis of Locus of Control and educational level utilizing the internal control index. *Theses, Disesations and Capstones*. Paper 881.
- Sugiyono, P.D. (2011). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung ; Alfabeta.
- Sujarweni, V.W. (2016). *Kupas Tuntas Penelitian Akuntansi dengan SPSS*. Yogyakarta : Pustaka Baru Press.

- Susantoputri., Kristina, M., & Gunawan, W. (2014). Hubungan antara efikasi diri karier dengan kematangan karier pada remaja didaerah kota tangerang. *Jurnal Psikologi*, Vol. 10, No. 1.
- Tifani. (2015). Hubungan antara locus of control dengan kematangan karir pada karyawan Kentucky fried chicken (KFC) di Palembang. *Jurnal Ilmiah PSYCHE*, Vol. 9, No. 2.
- Widyastuti, N., & Widyowati, A. (2015). Hubungan antara locus of control internal dengan kematangan karir pada siswa SMKN 1 bantul. *Jurnal Humanitas*, Vol. 12, No.2, 82-89.
- Wijayati, E.F., & Taman, A. M.Si., Ak. (2013). Pengaruh perhatian orangtua dan locus of control terhadap prestasi belajar akuntansi siswa SMK batik perbaik purworejo. *Kajian Pendidikan Akuntansi Indonesia*, Vol. 2, No. 5.
- Winarsunu, T. (2012). *Statistik dalam penelitian psikologi dan pendidikan*. UMM Press.
- Winkel, W.S. & M.M. Hastuti, S. (2004). *Bimbingan dan konseling di institusi pendidikan*. Yogyakarta : Media Abadi.
- Zulkaida, A., Kurniati,N.M.T., Retnaningsih, Muluk, H., & Rifameutia,T. (2007). Pengaruh locus of control dan efikasi diri terhadap kematangan karir siswa sekolah menengah atas (SMA). *Proceeding PESAT (Psikologi, Ekonomi, Sastra, Arsitek & Sipil) Auditorium Kampus Gunadarma*, Vol. 2. ISSN : 1858-2559.